

Kan jeres medarbejderes mentale robusthed trænes?



Det korte svar er, "JA - og det sparer virksomheden penge i det lange løb"!

Mental robusthed eller resilience er et udtryk for, at den enkelte person kender sine ressourcer og potentielle belastninger, og at vedkommende bruger denne viden til at håndtere livets udfordringer og belastninger uden at det fører til stress. Alle mennesker udsættes for belastninger – *det er en del af det at være i live* – men hvordan vi oplever, vurderer og håndterer disse afhænger af vores personlighed og hvilke ressourcer vi har.

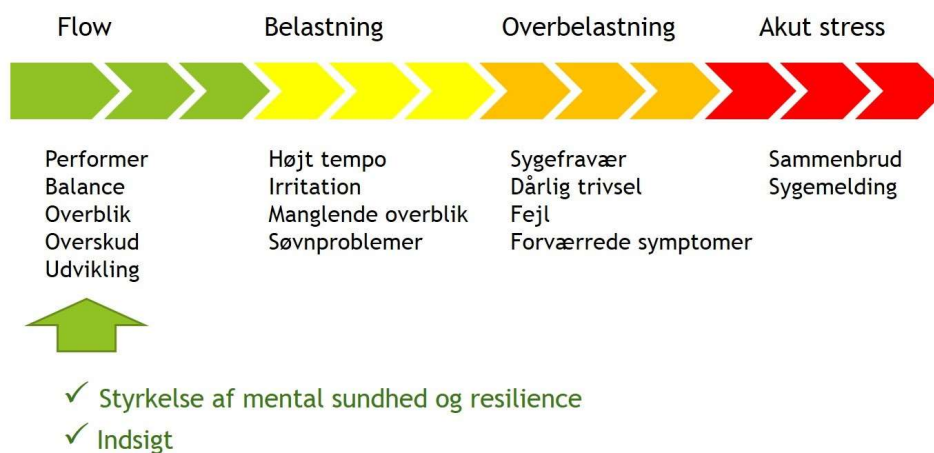
Vi kan vist alle blive enige om, at der er et stort behov for både samfundsmæssigt, på virksomheds- og individ niveau at sætte fokus på stress forebyggelse, men derfra er der mange bud på, hvad forebyggelse så bør indeholde. Artikler om stressforebyggelse, og generelt set hele debatten om stress peger ofte på virksomhedens ansvar i forbindelse med at forebygge stress og skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og hvor der er balance mellem arbejdsliv og privatliv. Men er det overhovedet en realistisk opskrift på stressforebyggelse? Ganske vist, har virksomheden et stort ansvar, men det er også tydeligt, at der ofte mangler fokus på en lige så vigtig faktor – nemlig **medarbejdernes ansvar**. Stressforebyggelse kan kun løftes i fællesskab mellem medarbejder og virksomhed, hvor medarbejderen tager ansvar for sunde og fornuftige vaner i forhold til arbejds- og privatliv.

Et vigtigt tiltag omkring stressforebyggelse er derfor medarbejderudvikling med fokus på træning og styrkelse af mental robusthed, men da meget af vores adfærd foregår på det ubevidste plan, er det nødvendigt, at der skabes indsigt, før at det kan resultere i adfærdsændring.

Hvornår skal man som virksomhed sætte mental robusthed på dagsordenen?

Mange virksomheder har i dag en sundhedsforsikring eller andre former for tiltag, som aktiveres, når en medarbejder rammes af stress, men når det kommer til at forebygge stress, så rejser der sig ofte det spørgsmål, om det skal igangsættes, når en medarbejder begynder at vise tegn på mistvivl, overbelastning eller andre stress-symptomer?

Men faktisk handler effektiv stressforebyggelse om at styrke medarbejderne, mens de er i flow, har overskud og performer. Medarbejderens indsigt om egen personlighed, stress ressourcer og potentielle belastningsrisici skal udvikles og trænes, således at medarbejderen er klar til at håndtere belastningssituationer, og uden at det fører til overbelastning eller decideret stress. Ved at sætte tidligt ind med styrkelse og træning af mental robusthed, så giver virksomheden deres medarbejdere indsigt og et værktøj, så de kan være med til at tage et ansvar.



Stress-skala. www.norbye.dk

Mental robusthed starter med indsigt

De fleste af os har prøvet at sidde til en jobsamtale og blive spurgt om, hvad vores stærke og svage sider er, og selvom vi måske *pakker det lidt pænt ind* til selve jobsamtalen, så er vi godt klar over, hvilke sider i vores personlighed, der er tale om! Når det kommer til mental robusthed, så handler det også om træk i vores personlighed, men i forhold til hvordan vi oplever og vurderer udfordringer i vores liv samt hvilke coping strategier, vi trækker på når, vi skal håndtere belastninger.

Med træning og styrkelse af mental robusthed gælder det først og fremmest om at skabe indsigt hos medarbejderen omkring vedkommendes personlighed, tankemønstre, adfærdstræk og coping strategier, for derefter at arbejde med at styrke de ressourcer, som gør medarbejderen robust samt skabe opmærksomhed omkring hvilke potentielle belastningsrisici, som kan gøre medarbejderen mere stressfølsom.

Effektiv stressforebyggelse sparer virksomheden penge

Hvad koster det virksomheden, når medarbejderne har sygefravær blot én enkelt dag, eller når medarbejderne vælger at møde ind på arbejde på trods af sygdom og deres produktivitet falder, som følger deraf? Faktum er, at de omkostninger, der er forbundet med forringet medarbejdereffektivitet eller ultimativt en sygemelding er af en helt anden størrelse end de omkostninger, der ligger i den første del af stress skalaen, hvor virksomheden investerer i at give deres medarbejdere den indsigt, der er nødvendig, for at de kan udvikle og tage ansvar for deres mentale robusthed.

Mental sundhed skal sættes på paletten sammen med de øvrige medarbejdertilbud

Mange virksomheder har ofte en hel palette at tilbyde deres medarbejdere alt fra motionsløb, fitnessordninger, sundhedstjek til ernæringsrigtige frokostordninger, hvilket vidner om, at med årene har flere og flere virksomheder taget vigtigheden af medarbejdernes fysiske sundhed til sig. Når det kommer til medarbejdernes mentale sundhed, så er det et område, som har fyldt mindre, men som der heldigvis er begyndt at komme mere fokus på og især omkring vigtigheden af, at medarbejderne også inddrages, da medarbejdernes og organisationens sundhed og trivsel er afhængige af hinanden. Medarbejdertilbud bør således tilrettelægges, at de retter sig til medarbejdernes fysiske sundhed såvel som deres mentale sundhed.

Kort og godt handler effektiv stressforebyggelse om ved hjælp af indsigt at styrke og træne medarbejdernes mentale robusthed for dermed at skabe en sund og modstandsdygtig organisation, men det kræver, at vi i stressforebyggelses-tankegangen indtager et bredere perspektiv og sætter den mentale sundhed og robusthed på dagsordenen i hele virksomheden.

NORBYE arbejder sammen med virksomheder omkring effektiv stressforebyggelse med primære, sekundære og tertiære indsatser rettet mod individ, team og overordnet organisatorisk niveau. Ring eller skriv og hør nærmere om, hvordan I som virksomhed kan være med til at udvikle og styrke jeres medarbejders mentale robusthed.

Denne artikel er skrevet af

Marianne Norbye

NORBYE | Telefon: 6053 7060 | mail@norbye.dk | www.norbye.dk