

Medarbejderinddragelse som strategi i forhold til oplevelsen af højt arbejdspress

Annette Meng, Birgit Aust og Helle Niewald

Finansieret af Velliv Foreningen 



Baggrund for projektet

- **Ubalance mellem jobkrav og ressourcer kan medvirke til stress og mistrivsel** (Bakker og Demerouti, 2017)
- **Vi bruger SOK-strategier til at bevare, udnytte og styrke vores ressourcer gennem livet** (Freund & Baltes, 1998)

SOK strategier (Baltes & Baltes, 1990)

Selektion

- Til og fravalg, samt prioritering af arbejdsopgaver

Optimering

- Investering i eller tilegnelse af ressourcer til at løse arbejdsopgaver

Kompensation

- Anvende alternative metoder eller trække på eksterne ressourcer for at løse arbejdsopgave

SOK forbundet med vigtige arbejdsrelaterede udfald

- **Brugen af SOK-strategier forbundet med:**

- **Præstation på arbejdet** (yeung & Fung, 2009; Baethge et al., 2016)
 - **Jobtilfredshed** (Segura-Camacho et al., 2018; Schmitt et al., 2012)
 - **Engagement i arbejdet** (Venz & Sonnentag, 2015; Weigl et al., 2014; Zacher et al., 2015)
 - **Trivsel** (Meng et al., 2021; Müller et al. 2016;2017; Shang et al., 2015; Wiese et al., 2002)
 - **Selvrapporteret arbejdsevne** (Meng et al., 2022; Becker et al., 2017; von Bonsdorff et al., 2014; Zmauc et al., 2019; Weber et al., 2018; Riedel et al., 2015,)
- **Træning i brugen af SOK associeret med lavere niveau af stress** (Müller et al., 2016)

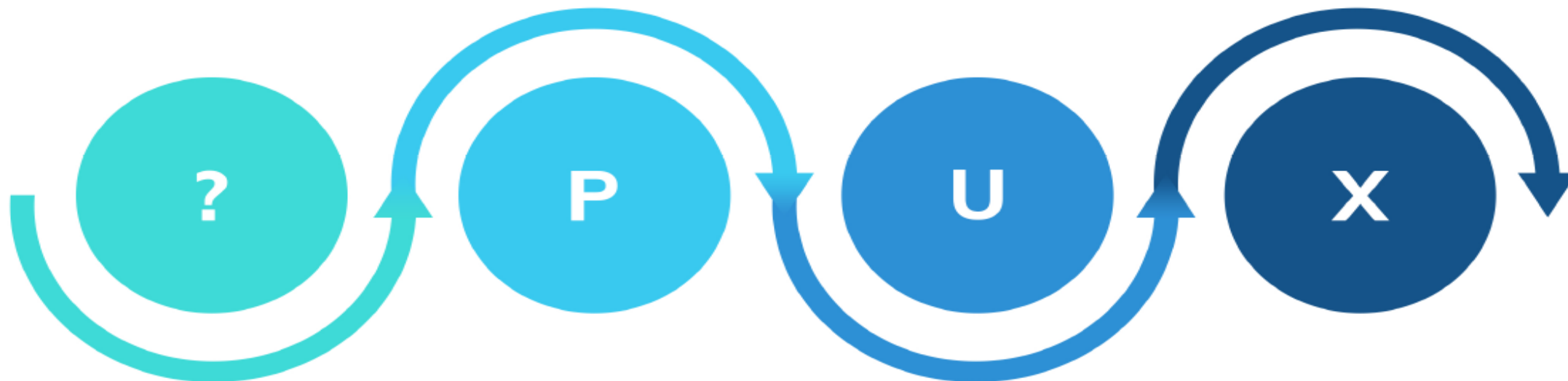
Formål med projekt

- **Udvikle og afprøve en metode til at øge brugen af SOK i kollegagruppen**

Workshops



PUX for bedre medarbejdertrivsel



HVORFOR er det
vigtigt, at vi
udfører denne
opgave?

PRIORITERE OPGAVER

Kan vi undlade
hele/dele af opgaven?

Kan hele/dele af
opgaven flyttes til et
bedre tidspunkt?

UDNYTTE RESSOURCER

Udnytter vi, at vi er dem
vi er, bedst muligt?

Har vi de nødvendige
kompetencer til at løse
opgaven?

Passer vi på kroppen,
når vi løser opgaven?

EXTERNE RESSOURCER

Kan vi bruge
hjælpemidler eller andet,
der letter opgaven?

Er der andre, der kan
hjælpe os?





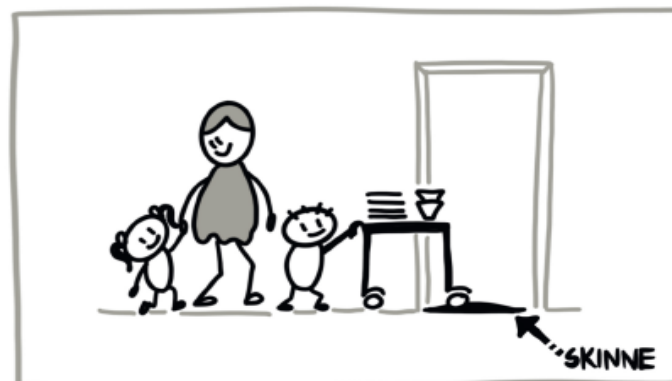
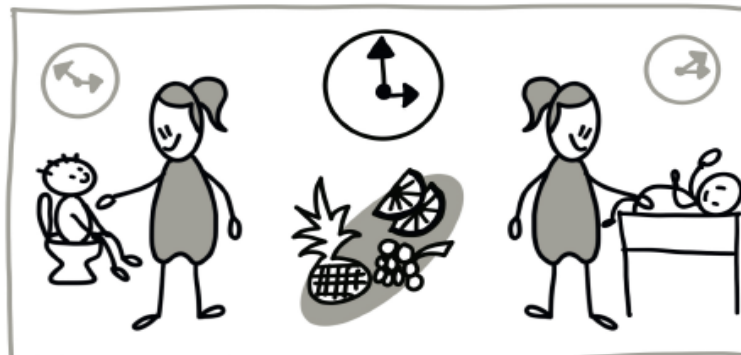
KAOS EFTER FRUGT



P

U

X



ILLUSTRÆT AF TALKING-STROKES



MORGENKAOS I GARDEROBEN



ILLUSTRERET AF TALKINGSTROKES



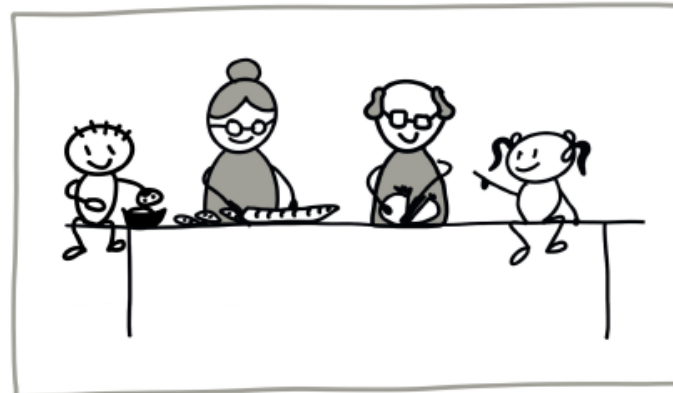
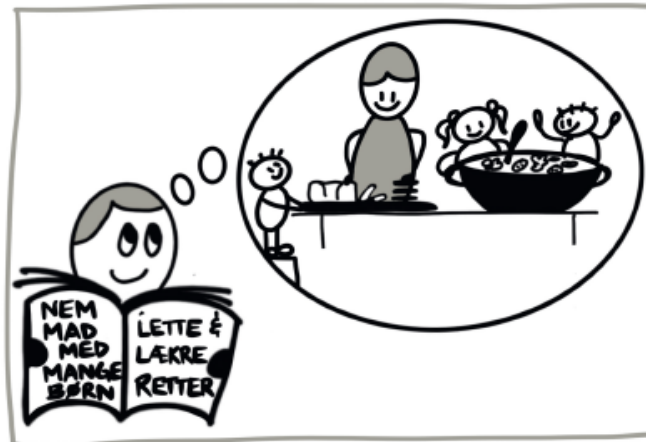
KAOS I KØKKENET



P

U

X



ILLUSTRERET AF TALKINGSTROKES



Hvorfor?

Hvorfor er det vigtigt, at vi udfører denne opgave?

Prioritere opgaver

Kan vi undlade hele/dele af opgaven?
Kan hele/dele af opgaven flyttes til et bedre tidspunkt?

Udnytte ressourcer

Udnytter vi, at vi er dem vi er, bedst muligt?
Har vi de nødvendige kompetencer til at løse opgaven?
Passer vi på kroppen, når vi løser opgaven?

EXterne ressourcer

Kan vi bruge hjælpemidler eller andet, der letter opgaven?
Er der andre, der kan hjælpe os?

Feedback på at arbejde med PUX – styrker

1. Praksis- og løsningsorienteret og skaber struktur i dialog
2. Den er enkelt og nem at bruge
3. Ressourcer er ikke kun hænder
4. Øger fokus på at bruge hinanden på tværs af stuer og inddrage børnene
5. Legitimerer at snakke om det, der stresser en
6. Sætter medarbejdertrivsel på dagsordenen



Feedback på at arbejde med tilgangen – udfordringer

1. Man skal lige have den ind under huden
2. Tid på møder eller til at gå fra
3. Holde fast i at man vil arbejde med PUX
4. Huske løsningerne i hverdagen
5. Kræver at der er en kultur, hvor det er ok at sige at noget ikke fungerer



Evaluering af effekten af de PUX løsninger (SOK-strategier) de afprøvede

- Giver mere ro
- Giver bedre flow
- Kan bedre slappe af i situationen, den er blevet rarere at være i
- Står ikke med det hele på én gang
- De syntes ikke, der var negative konsekvenser af strategierne eller arbejdet med tilgangen

- **Spørgsmål eller kommentarer?**
- **Har I eksempler på arbejdspladser, hvor I tænker det ville være oplagt at bruge PUX?**