

Fælles nyhedsbrev fra De Regionale Netværk leveret af CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

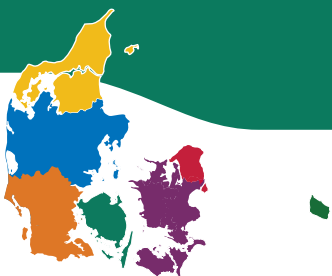
fakta

Sygefravær af psykiske årsager stiger

- ▶ Sygefravær af psykiske årsager er stigende - det viser både isolerede undersøgelser og erfaringer fra kommunernes sygedagpenge-afdelinger.
- ▶ WHO har opgjort, at stress er medvirkende faktor til ca. 50 % af tabte arbejdsdage i EU.
- ▶ Man anslår, at der hver dag er ca. 35.000 medarbejdere i danske virksomheder, som sygemelder sig pga. stress.
- ▶ I 1981 havde 10 % af alt dansk sygefravær over fem uger psykiske årsager. I 2001 var tallet steget til 17 %. Nyere stikprøver i enkelte kommuner tyder endda på, at tallet i dag er endnu højere.

Redaktør: David Graff
86 20 83 83 // dg@cabiweb.dk

Redaktion: Jette Skylvad,
Jakob Rom Johansen og
Torben Christensen.



TEMA: Stress

Motion og fokus fra ledelsen presser stress i bund

Af freelancejournalist Torben Christensen

Hos 3L Ludvigsen A/S, der er medlem af Socialt Netværk – Fyn, bliver personalelederne undervist i stress, mens de ansatte konkurrerer på fedtprocenter og kondital. Sygefraværet er helt i bund.



3L Ludvigsen A/S er nået ned på et sygefravær på knap tre procent, bl.a. ved at sætte fokus på medarbejdernes kondi, fortæller direktør Hans Lyhr og marketing manager Helle Jørgensen.

I 2007 var sygefraværet hos 3L Ludvigsen A/S, der producerer kontorartikler og eksporterer dem til 70 lande fra Brylle på Fyn, helt nede på knap tre procent for de timelønnede. Og i det tal er to langtidssyge med komplicerede brud på knogler endda inkluderet.

En vigtig årsag til det gode resultat er, at virksomhedens ledelse har arbejdet fokuseret med ikke mindst stress-relateret sygefravær gennem længere tid, fortæller direktør Hans Lyhr:

"Vi gør alt for at hjælpe vores ansatte, hvis de bliver ramt af stress. Vi tilbyder psykologhjælp og coaching. Den ansatte vælger selv i samråd med psykologen, om det er bedst at holde fri fra virksomheden, til vedkommende er klar igen, eller om den ansatte måske hellere skal arbejde videre på nedsat tid", forklarer han.

På ti år har 3L Ludvigsen A/S haft fem tilfælde af stress, og de ansatte angav i de fleste tilfælde årsager i privatlivet som det, der udløste stressen.

Virksomheden reagerer ikke kun, når uheldet har været ude. Da virksomheden fik eget motionsrum, blev det således besluttet at gøre en indsats for at forebygge bl.a. stress ved at hjælpe medarbejderne til at få en bedre kondi, fortæller marketing manager Helle Jørgensen:

"Vi gennemførte sundhedstjek, og fandt ud af, at flere ansatte godt kunne trænge til at røre sig lidt mere. Så for at give motivationen et boost blev der udlovet en rejse til London til den medarbejder, der kunne fremvise det bedste kondital. Der blev også konkurreret på fedtprocenter."

Tiltaget med motion og sundhed fortsætter på virksomheden efter ønske fra medarbejderne. Og det bliver endda i en udvidet udgave, hvor der holdes introkurser i motionsformer som pilates og kampsport.

Næste skridt for 3L Ludvigsen A/S er at undervise de ansatte i stress. Virksomheden har allieret sig med firmaet Human CS, der i første omgang skal undervise de 15 personaleledere i, hvad der sker fysisk og psykisk, når man bliver stresset, og hvad man kan gøre for at forhindre det.

"Vi tror på, at tingene bedst spredes ovenfra og ned. Så nu tager vi først lederne på kursus, men det er tanken, at alle de ansatte skal undervises i stress. For mig har det været noget af en øjenåbner at blive undervist, og det skulle gerne føre til, at de ansatte begynder at interessere sig mere for, hvordan kollegaen går og har det", slutter direktør Hans Lyhr.

Læs mere om virksomheden på:
www.3l-ludvigsen.dk



Fælles nyhedsbrev fra De Regionale Netværk leveret af CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

2

TEMA: Stress

Det kræver god ledelse at undgå stress-sygefravær

Gode arbejdsforhold for medarbejderne er nøglen til at begrænse stress. Opgaven lander derfor helt naturligt på den personaleansvarlige leders bord.

En vigtig opgave for enhver leder er at sørge for, at alle medarbejdere har de rette rammer til at løse deres opgaver, fx gode arbejdsforhold og et godt psykisk arbejdsmiljø. Halter det på disse punkter, har fagligt dygtige ledere værktøjer at håndtere det med.

Mange er imidlertid avanceret til ledere uden at have fået ledelseskompetencer undervejs. Men gode håndværkere eller gode konsulenter bliver ikke altid gode ledere af sig selv. Og har en leder alvorlige mangler i sin værktøjskasse, kan det få hårde konsekvenser for arbejdspladsen – fx i form af stress-relateret sygefravær.

Der er derfor god grund til at sætte spot på lederen, hvis man vil have bugt med stress-relateret sygefravær. Man skal som minimum sikre sig, at lederen forstår og handler efter virksomhedens ledelsesværdier. At lederen behersker almindelige ledelsesmæssige kompetencer. Og at lederen overhovedet har lyst til den ledelsesmæssige opgave.

Går det trods en god ledelse galt, er det vigtigt at handle hurtigt. Sygemelder en medarbejder sig med stress, er der nemlig risiko for, at medarbejderen aldrig vender tilbage til arbejdsmarkedet. Virksomheden kan med fordel fra starten se på, om den sygemeldte kan fastholde kontakten til arbejdspladsen på lempelige vilkår – selvom det kan gå ud over effektiviteten nu og her.

Det er vigtigt at tage en medarbejders stress-sygemelding seriøst. Ledere og kolleger må lægge berøringsangst og skepsis bag sig, fordi sådanne reaktioner let sætter skub i skyldfølelse, modløshed og synkende selvværd hos den sygemeldte. Ingen stress-sygemelder sig på skrømt, de fleste oplever det tværtimod som et stort personligt nederlag.

Stress kan fx blive udløst, hvis der i en længere periode mangler balance mellem arbejdsopgaverne og de kompetencer, de vilkår og den tid, man har til rådighed til at løse dem. Det er hverdagen mange steder på et arbejdsmarked så travlt som det danske. Ofte spiller andre ting, fx familielivet, dog også ind, og bl.a. derfor må man erkende, at god ledelse nok kan begrænse, men næppe udrydde stress.

1 Aftal, hvordan dine medarbejdere skal forholde sig, hvis stress-symptomer dukker op

2 Vis interesse og spørg til dine medarbejders trivsel

3 Anerkend, når dine medarbejdere gør en god indsats

4 Skab en kultur, hvor medarbejdere kan bede om hjælp

5 Mød medarbejderne med fleksibilitet, imødekommenhed og forståelse

6 Lad medarbejderne se både deres egen rolle og de store linjer i virksomheden

7 Sørg for, at arbejdet hverken er for svært eller let, for omfattende eller begrænset

8

Fra holdning til handling – et eksempel

Et inspirationsmøde hos Netværk Syd om stress fik medlemsvirksomheden Sækkø-Industri til at tage skridtet fra holdning til handling.

”Vi deltog ved mødet, fordi vi oplever stor efterspørgsel, vækst og dermed travlhed, som i nogle tilfælde har afledt stress-sygefravær.

Efter mødet kontaktede vi Psykiatrifonden, som vi indgik et samarbejde med. Sammen med erhvervspsykolog Majken Søefeldt aftalte og gennemførte vi efterfølgende et to dages seminar som første fase i et forløb med stress som overskrift.

På seminaret fik medarbejdere, der har følt sig stresset, tilbudt en personlig samtale med Majken Søefeldt. Hun skulle samtidig afdække stressfaktorer i virksomheden.

Initiativet blev modtaget særdeles positivt af medarbejderne, og vi oplever, at Psykiatrifonden har en meget professionel indgang til udfordringerne. De stikker meget dybere end den typiske gang peptalk, som kan være meget underholdende, men sjældent er langtidsholdbar.

Vi har nu modtaget en oversigt over de punkter, som vi skal have fokus på fremover, og i ledergruppen er vi meget opsatte på, at der skal ske en løbende opfølgning for at sikre trivsel i virksomheden og for at undgå stress. Selvom vi har travlt.”

Se www.psykiatrifonden.dk

Fælles nyhedsbrev fra De Regionale Netværk leveret af CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

3

Nyt fra De Regionale Netværk

En malermester, et vaskeri og en bokseklub...

Bredden var til at få øje på, da årets priser for eksemplarisk social ansvarlighed torsdag den 20. november blev overrakt af H.K.H. Prins Joachim på Netværksdagen 2007 i Øksnehallen.



Malerfirmaet Helge og Michael Jørgensen A/S vandt i kategorien 'Virksomheder med under 100 ansatte', mens MidtVask vandt i kategorien

'Virksomheder med over 100 ansatte'. Begge virksomheder er medlemmer af Det Midtjyske Netværk. Karlebo Bokseklub tog årets særpris.

Læs mere om vindervirksomhederne [HER](#)

På Netværksdagen er der tradition for debat, ligesom der udveksles erfaringer og hentes inspiration blandt alle, der interesserer sig for virksomheders sociale ansvar. I 2007 skete det under temaet "Fra udsat til ansat".

Konsulentfirmaet DISCUS havde i den forbindelse udarbejdet et debatoplæg på vegne af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere. Debatoplægget sætter fokus på de svage ledige, der stadig står uden for arbejdsmarkedet og indeholder bl.a. anbefalinger til beskæftigelsesministeren, jobcentrene og virksomhedslederne.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen responderede på oplægget ved at erklære sig enig med Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere i, at en styrkelse af værnet omkring svage ledige i både virksomhedsforløb og ansættelse skal styrkes. Claus Hjort Frederiksen pegede desuden på, at samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder skal prioriteres for at fremme en virksomhedsnær indsats for de svage ledige.

Hent debatoplægget [HER](#)

Videnscentre for Kompetenceafklaring lukker ned

Med udgangen af 2007 udløb bevillingen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen til de fem landsdækkende Videnscentre for Kompetenceafklaring, og alle fem centre er derfor lukket.

Videnscentrenes arbejde er afslutningsvist blevet positivt evalueret af konsulentfirmaet Deloitte, fortæller leder af Videnscenter Midt-Vest, Irene Mortensen:

"Evalueringen konkluderer, at videnscentrene har gjort det godt. Vi bliver anerkendt for et højt aktivitetsniveau og for ildhu og rigtig mange udadgående aktiviteter. Videnscentrene har klart formået at få kompetenceafklaring på dagsordenen i jobcentrene."

Vejledning og konsulentfunktion omkring KompetenceKortet vil fortsætte i SEBI – Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats ved Jobcenter Høje Taastrup, som også generelt skal bære videnscentrenes erfaringer og resultater videre.

Læs mere [HER](#)

Virksomheder: Udsatte kan blive god arbejdskraft

Socialt udsatte ledige kan udvikle sig til god arbejdskraft, hvis de bliver sluset ordentligt ind på virksomhederne. Det mener mere end halvdelen af respondenterne i en ny meningsmåling blandt De Regionale Netværks medlemsvirksomheder.

"En rekordlav ledighed samt akut mangel på kvalificeret arbejdskraft giver en unik mulighed for at få socialt udsatte ledige i arbejde. Men det kræver, at virksomhederne er klar til at gøre en ekstra indsats, og det viser meningsmålingen heldigvis, at et stort antal vil," forklarer Jette Porsmose Skylvad, inspirator for Det Midtjyske Netværk.

Socialt udsatte ledige dækker over personer, som har svære problemer ud over ledighed, fx psykiske lidelser, helbredsproblemer, misbrug eller hjemløshed. CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats og De Regionale Netværk står bag meningsmålingen, som 442 af De Regionale Netværks cirka 1.260 medlemmer har besvaret .

Læs mere om meningsmålingen [HER](#)

Socialt Netværk – Fyn tager hånd om stress

Større arbejdsglæde – mindre sygefravær. Det er overskriften, når Socialt Netværk – Fyn åbner dørene for arrangementer, der på en underholdende måde giver virksomheder konkrete værktøjer og noget at tænke over med henblik på at forebygge stress.

Som oplægsholdere inviterer Socialt Netværk – Fyn bl.a. psykologer, der forsøger at give svar på spørgsmål som disse: Hvordan kan du som leder se faresignalerne på arbejdspladsen og hos den enkelte? Hvad kan du gøre for at forebygge og undgå mange sygedage?

Bag arrangementerne, der har plads til ca. 120 deltagere, står Socialt Netværk – Fyn, Det Lokale Beskæftigelsesråd samt lokale jobcentre og erhvervsråd. Hold øje med hjemmesiden www.socialtnetaerk.dk for at se, hvor og hvornår næste arrangement afholdes.



Fælles nyhedsbrev fra De Regionale Netværk leveret af CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

4

Kort nyt fra det rummelige arbejdsmarked

Hjemmeside: Konkrete anvisninger til at rekruttere svage ledige

Fire rekrutteringsmodeller og en guidet tur i at gennemføre rekruttering af ledige, der behøver en særlig indsats. Det er blandt tilbuddene på den nye hjemmeside www.bro-til-arbejdsmarkedet.dk, der bygger på gode erfaringer fra 60 virksomheder.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.bro-til-arbejdsmarkedet.dk

Projekt: Fra barriere til karriere for personer med handicap

Ser din virksomhed muligheder i medarbejdere med handicap? Så kan du åbne døren for en barrierebryder fra Danske Handicaporganisationer, som sætter dig ind i mulighederne for at rekruttere medarbejdere med handicap. Anledningen er projektet *Fra barriere til karriere*.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.handicap.dk

Projekt: Hvor god er adgangen for handicappede på din virksomhed?

Plads til flere mennesker med handicap på det danske arbejdsmarked. Det er målet for Danske Handicaporganisationer, som med projekt *God adgang til arbejdspladsen* giver dig chancen for at sætte din virksomheds tilgængelighed for medarbejdere med handicap på dagsordenen.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.potentialet.dk

Temaside: To på job – om handicappede medarbejdere med hjælpere

Frygt for bøvnl med en hjælperordning bør ikke få nogen til at tøve med at ansætte personer med handicap. Men det er vigtigt at gøre sig forskellen mellem to ordninger klar. Det hjælper en ny temaside fra CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats med.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.cabiweb.dk

Netværk: Ledere diskuterer mangfoldighed

Skal nydanske medarbejdere integreres og fastholdes på arbejdspladsen, er det nødvendigt, at ledelsen går forrest. De første erfaringer fra det åbne netværk af virksomhedsledere *Fra leder til leder*, som nu går ind i sin anden sæson, ligger klar. Ledernes Hovedorganisation og CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats står bag.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.lederne.dk

Projekt: Tages stressen i opløbet

Region Midtjylland søsætter et forskningsprojekt, der skal hjælpe de mange, der bliver syge af stress på arbejdet. Kommunalreformen har været en alvorlig belastning, siger en arbejdsforsker.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.danskekommuner.dk

Udvalg: Regeringen vil have sygefraværet slået ned

20 procent færre sygedage på danske arbejdspladser i 2015. Sådan lyder målet for regeringen, som nedsætter et hurtigt arbejdende udvalg til at granske årsager til sygefravær.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.bm.dk

Bog: "Mobning på arbejdspladsen - årsager og løsninger"

Otte-ni procent af den samlede danske arbejdsstyrke oplever mobning, og regningen beløber sig til fem-ti mia. kr. om året. Det viser beregninger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, som indgår i en bog om mobning fra november 2007. Forfattere er Eva Gemzøe Mikelsen, Kirsten Kullberg og Inger Lise Eriksen-Jensen.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.mobning.org

Spørgeskemaer: Kortlæg sikkerhedskulturen på din arbejdsplads

To spørgeskemaer fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø lader nu virksomheder med over ti ansatte kortlægge sikkerhedskulturen. Skemaerne henvender sig dels til medarbejderne og dels til sikkerhedsrepræsentanten, og de afdækker bl.a. formelle strukturer, vaner og rutiner omkring sikkerheden.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.arbejdsmiljoforskning.dk

Skuespil: Sæt mobningen i scene!

Det er nemmere at se løsningsmodeller, når mobningen foregår oppe på scenen i et fiktivt spil frem for i ens egen afdeling. Det er udgangspunktet for konsulent- og kursusvirksomheden ACT!, som har udviklet rollespil for at forebygge og behandle mobning på arbejdspladsen.

Læs mere **HER** - fra hjemmesiden www.a-ct.dk

Hæfte: Sådan ansætter du en medarbejder med synshandicap!

Instituttet for blinde og svagsynede har udgivet et hæfte med konkrete råd og anbefalinger med fokus på HR og socialpolitiske udfordringer til personaleansvarlige, der overvejer at ansætte en synshandicappet.

Hent hæftet **HER** - fra hjemmesiden www.ibos.dk

Cases: Matchgruppe fire finder arbejder!

Det kan lade sig gøre at få de svageste ledige i arbejde. Det viser et notat fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, hvor forløb på tre arbejdspladser beskrives. Det drejer sig om Pakkecenter København, den kommunale aktiveringsenhed Jobpoint i Roskilde og Projekt Sultana, et aktiveringsprojekt for kvinder af anden etnisk herkomst i København.

Hent notatet **HER** - fra hjemmesiden www.brhovedstadensjaelland.dk