

Uddrag fra Evalueringsrapport af et pilotprojekt ”Hjælp til Selvhjælp – Netværk for trivsel og balance i arbejdslivet efter en stresssygemelding” (april 2023)

Medarbejderne

1.1. Mental sundhed og robusthed

I tabel 1 vises deltagernes egen vurdering af deres mentale sundhed og robusthed, både før forløbets opstart og efter forløbet. Scoringer er lavet på en 10-punkt skala hvor 10 er meget robust. Tallene viser, at deltagerne vurderer, at deres mentale sundhed og robusthed er steget med 3 til 4 point fra før (score 3 og 4) til efter forløbet (score 7). Det er påfaldende at deltagerne fra begge netværk vurderer deres mentale sundhed og robusthed 1 point lavere, når de efter forløbet kigger tilbage på deres mentale sundhed ved opstarten, end det de vurderede da de startede med forløbet.

Tabel 1: Deltagernes egen vurdering af mental sundhed og robusthed

	Aarhus	København	
Før forløbets opstart	N=7 (100%)	N=9 (100%)	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed generelt	8	9	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed nu	4	5	
Efter forløbet	N=5 (71%)	N=3 (43%)	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed før forløbet	3	4	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed nu	7 (75% forbedring)	7 (40% forbedring)	Gns. Forbedring: 57,5%

1.2. Værdiskabelse

I tabel 2 vises deltagernes egen vurdering af værdiskabelse af forløbet. Scoringer er lavet på en 10-punkt skala hvor 10 er i meget høj grad. Deltagerne fra Aarhus netværk scorer forløbets værdiskabelse på en 9 og deltagerne i København på en 8. Derudover har deltagerne i begge netværk scoret en 10 på hvor trygge de har følt sig i gruppen. Scoringerne i København gruppen er lidt lavere end Aarhus gruppen, men begge grupper scorer højt eller rigtig højt på værdiskabelse af forløbet. I begge grupper er det påfaldende hvor trygge deltagerne har følt sig i gruppen og hvor værdifuldt det har været for deltagerne at høre om de andre deltagernes erfaringer.

Tabel 2: Deltagernes egen vurdering af værdiskabelse

	Aarhus	København
I hvor høj grad fik du indfriet det, du håbede på at opnå med din deltagelse i trivselsnetværket?	8	7
Hvor værdifuldt synes du forløbet har været for dig?	9	8
I hvor høj grad vil du anbefale forløbet til kollegaer eller personer i dit netværk?	9	7
Hvor betydningsfuldt har forløbet været for den måde, du trives på efter forløbet?	8	7
Hvor værdifuldt har forløbet været for dig i forhold til din tilbagevenden til job efter din stresssygemelding	8	7
Hvor tryk har du generelt følt dig i gruppen?	10	10
Hvor tilfreds er du med din egen deltagelse i gruppen?	9	7
Hvor værdifuldt har det været for dig at høre om de andre deltagernes erfaringer? (en bekræftelse af netværksmetoden som tilgang)	10	9

Spørgeskemaer og interviews viser samme billede af meget tilfredse deltagere: "enestående ros", "alt udover hvad jeg havde forventet", "jeg havde ikke været hvor jeg er i dag, hvis jeg ikke havde haft trivselsnetværket som et super supplement til mine samtaler med egen stress psykolog", "jeg vil gerne sige tak for muligheden for at deltage; det har været guld værd for mig", "mit indtryk er, at vi alle har haft stor gavn af forløbet, har været åbne og kunne give god sparring og hjælp til hinanden".

1.2.1. Værdiskabelse efter 6 måneder

Seks måneder efter forløbet udtrykker de deltagere der har responderet på spørgeskemaet (kun deltagere fra Aarhus netværket), at de alle har fået det bedre. De referer til et fint forløb, der har skabt værdi for dem. De bruger ikke værktøjerne direkte, men har stadigvæk glæde af indsigterne de har fået fra samtalerne og sparring. Det der særligt har betød noget, er deres forhøjet selvindsigt og egen refleksion. De fleste respondenter nævner, at de er blevet bedre til at tale om trivsel og hvordan de har det. Respondenterne nævner også, at netværket stadigvæk afholder online møder (men at ikke alle er fortsat).

Lederne

5.3. Mental sundhed og robusthed

I tabel 4 vises deltagernes egen vurdering af deres mentale sundhed og robusthed, både før forløbets opstart og efter forløbet. Scoringer er lavet på en 10-punkt skala hvor 10 er meget robust. Tallene viser, at deltagerne vurderer, at deres mentale sundhed og robusthed er steget med 1 til 2 point fra før til efter forløbet og at deres mentale sundhed og robusthed (næsten) er steget til det niveau, som de vurderer de generelt har.

Tabel 4: Deltagernes egen vurdering af mental sundhed og robusthed

	Aarhus	København	
Før forløbets opstart	N=4 (80%)	N=10 (91%)	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed generelt	9	8	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed nu	6	6	
Efter forløbet	N=5 (100%)	N=6 (75%)	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed før forløbet	6	7	
Vurdering af min mentale sundhed og robusthed nu	8 (33% forbedring)	8 (33% forbedring)	Gns. 33% forbedring

5.4. Værdiskabelse

I tabel 5 vises deltagernes egen vurdering af værdiskabelse af forløbet. Scoringer er lavet på en 10-punkt skala hvor 10 er i meget høj grad. Deltagerne fra begge netværk scorer forløbets værdiskabelse på en 8. Scoringerne i begge grupper er identiske, udover de spørgsmål der handler om værdien af dobbeltblikket i forløbet. Deltagerne i Aarhus gruppen har scoret værdien af de andre deltagers erfaringer med yder- og indersiden på et 10 tal og København gruppen på et 8 tal.

Tabel 5: Deltagernes egen vurdering af værdiskabelse

	Aarhus	København
I hvor høj grad fik du indfriet det, du håbede på at opnå med din deltagelse i netværket?	8	8
Hvor værdifuldt synes du forløbet har været for dig?	8	8
I hvor høj grad vil du anbefale forløbet til kollegaer eller personer i dit netværk?	9	9
Hvor effektivt har forløbet været for den måde, du trives på efter forløbet?	7	7
Hvor værdifuldt har netværket været for dig i forhold til at kunne lede dine medarbejderes mentale sundhed og robusthed?	7	7
Hvor tryk har du generelt følt dig i gruppen?	9	9
Hvor tilfreds er du med din egen deltagelse i gruppen?	8	8
Hvor værdifuldt har det været for dig at høre om de andre deltagernes erfaringer med ledelse af medarbejdere (ydersiden)?	10	8
Hvor værdifuldt har det været for dig at høre om de andre deltageres erfaringer med ledelse af sig selv (indersiden)? Bekræftelse af netværkismetoden	10	8
Hvor værdifuldt har det været for dig at arbejde med dobbeltblikket i forløbet (ledelse af sig selv og ledelse af medarbejdere)?	9	8

Spørgeskemaer og interviews viser samme billede af meget tilfredse deltagere: "jeg har lært meget..., som er meget værdifuldt for mig og som jeg er sikker på at jeg kan bruge resten af mit arbejdsliv", "jeg synes det har været et super tilbud", "jeg har været med i andre netværk hvor jeg slet ikke fik samme udbytte med", "jeg vil klart anbefale at I beholde dette tilbud, da det virkelig er givende i ledergerningen, både for lederen der sidder i netværket, og for deres ansatte", "tak for et særdeles fint forløb, som var rigtig godt planlagt, med høj faglighed og udført med fin menneskeforståelse".

En deltager sammenfætter forløbet sådan: "rigtig godt forløb med fokus på alle de mekanismer der ligger 'rundt om' stress, værktøjer og modeller til bedre at kunne strukturere og reflektere over årsag og sammenhæng og høre de andres refleksioner/få forskellige nye perspektiver og indsigter".

5.4.1. Værdiskabelse efter 6 måneder

Seks måneder efter forløbet udtrykker de fleste deltagere der har responderet på spørgeskemaet, at de har det godt og et par stykker, at de har det lidt blandet (på grund af forskellige ting). Deltagerne refererer til et fint forløb, der har skabt værdi for dem og indirekte deres medarbejdere. Nogle har brugt værktøjerne i deres samarbejde med medarbejdere, men de fleste deltagere nævner, at indsigterne og værktøjerne har været med til at give en øget bevidsthed og opmærksomhed. Der er også deltagere der nævner, at de er blevet bedre til at se og håndtere kompleksiteten i ledelsesarbejdet. Flere deltagere deler, at balancen mellem arbejdstid og privat tid stadigvæk er et opmærksomhedspunkt. Der er ikke nogen deltagere der har kontakt med hinanden mere (udover på LinkedIn etc.).