



Håndtering av stress og utmattelse



Co-funded by
the European Union

Europakommisjonens støtte til denne publikasjonen innebærer ikke en godkjenning av innholdet, som kun gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for eventuell bruk av informasjonen i publikasjonen.



Innhold

- Innledning
- Definisjon av utbrenthet
- Primære ressurser for denne fienden Virkninger og farer
- Evalueringsverktøy
- Hvordan konfrontere denne fienden
- Suksesshistorier
- Dra og slipp-øvelse
- Flervalgsøvelse
- Flervalgsøvelse





Innledning

Velkommen til modulen om håndtering av stress og utbrenthet! I denne modulen utforsker vi det viktige temaet stress og utbrenthet, og utbrenthet, spesielt i forbindelse med entreprenørskap.

I løpet av denne modulen vil vi fordype oss i det teoretiske grunnlaget for stress og utbrenthet og forstå hvordan de påvirker vår trivsel og våre prestasjoner som entreprenører. For å sikre en engasjerende og effektiv læringsopplevelse inneholder denne modulen mikrolæringsaktiviteter. Disse aktivitetene er utformet for å gi deg praktiske verktøy og strategier som hjelper deg med å håndtere stress effektivt og forebygge utbrenthet.

- Forståelse av begrepene stress og utbrenthet i forbindelse med entreprenørskap.*
- Identifisere de viktigste stressfaktorene som ofte påvirker entreprenører, og hvordan de påvirker trivsel og prestasjoner.*
- Utforsk strategier for å minimere eller eliminere betydelige stressfaktorer i forretningsmiljøet.*
- Anerkjenne betydningen av sekundære tiltak, som rådgivning, for å redusere stress og forebygge mistrivsel på jobben.*
- Analysere hvordan utbrenthet påvirker oppgaveløsningen og evnen til å tilpasse seg endringer i et gründermiljø.*
- Oppdag praktiske teknikker for å håndtere stress, forebygge utbrenthet og opprettholde velværet mens du forfølger dine gründermål.*



Defin utbrenthet isjon



Utbrenthet defineres som en tilstand av **utmattelse som krever for mye energi, styrke eller ressurser**.
Utbrenthet ble introdusert av psykiateren Freudenberg i 1974 og er relatert til..



Mangel på motivasjon



Manglende engasjement i arbeidet



Emosjonelt utmattelsessyndrom



Depersonalisering

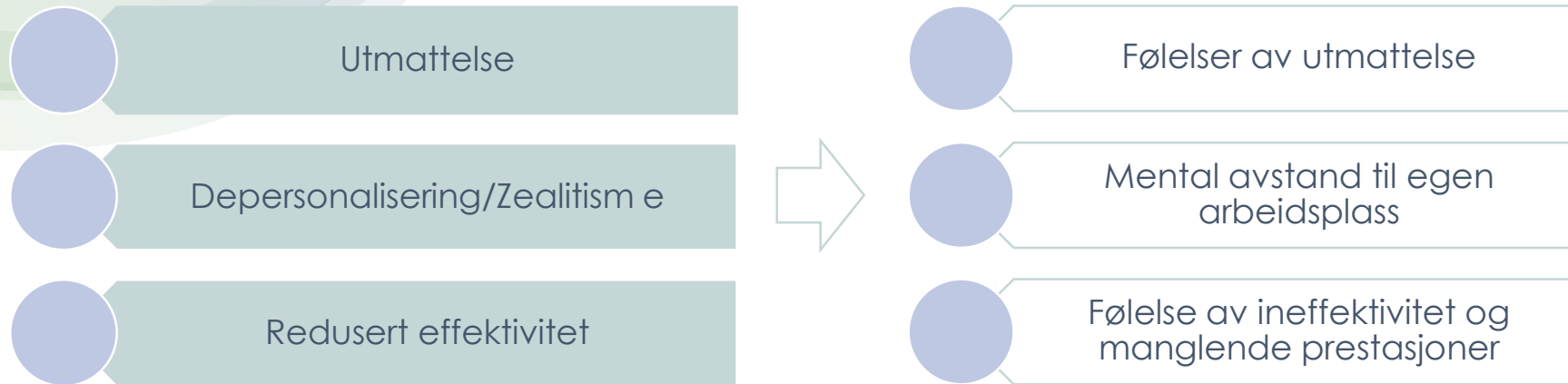


Lave personlige prestasjoner.

Utbrenthet kan føre til **helseproblemer og forringelse** av kvaliteten på omsorgen eller tjenestene som tilbys.

Definisjon av utbrenthet

Maslach Burnout Inventory (MBI) måler utbrenthet og konsekvensene av utbrenthet, for eksempel fravær og lav produktivitet. **De tre hoveddimensjonene ved utbrenthet er**



Ifølge Verdens helseorganisasjon (WHO) er utbrenthet et syndrom som skyldes **kronisk stress på jobben som ikke har blitt håndtert på en god måte.**

Utbrenthet bør brukes **spesifikt i jobbsammenheng** og ikke på andre områder i livet.



Primære ressurser for denne fienden

Skadelige effekter på organisasjoner, spesielt oppstartsbedrifter. Dette skjer når en gründer blir overveldet av stress og vurderer å slutte.

Hindret av **psykologisk kapital og lidenskap**



Egenskaper man ofte finner hos entreprenører

Faktorer: kroniske ressursbegrensninger, høye forventninger og tap av håp.

Psykologisk kapitalkomponent: håp - en kritisk faktor både i den nedadgående spiralen mot utbrenthet og i den påfølgende fornyelsen av lidenskap og energi.

(Ross et al., 2021)

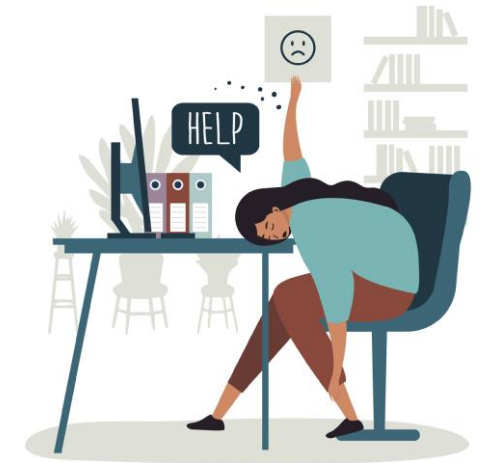


Co-funded by
the European Union

Primære ressurser for denne fienden

Forebygging av utbrenthet:

- Bistand til ansatte
- Opplæringsprogrammer
- Effektiv kjøring
- Sosial støtte



Sterk lidenskap



Effektivt forsvar mot utbrenthet

Reduserte økonomiske ressurser



Utmattelse: søvnmangel, generell fysisk utmattelse, dårligere helse, begrenset sosialt liv og utfordringer i privatlivet.

Påvirkning og farer

Konsekvenser for både organisasjoner og entreprenører

Konsekvenser for både organisasjoner og entreprenører

Har innvirkning på hvordan organisasjonen fungerer

Livsendrende for gründere

Følelsesmessig utmattelse

Følelsen av å være helt tom



Påvirkning og farer

Nedgang i personlige prestasjoner

Følelse av fremmedgjøring

Kyniske holdninger til kunder og kolleger

Redusert arbeidsinnsats, redusert jobbtfredshet, økt intensjon om å slutte og redusert kreativitet.

Disse negative konsekvensene kan føre til at et gründerprosjekt avsluttes for tidlig.





Instrumente av evalueringen

MBI - Maslach Burnout Inventory

Funksjoner

Den bruker en 22-punkts vurderingsskala, der hvert svar vurderes i forhold til hyppighet - fra 0 til 6 - og intensitet.

Kritikere

- Vanskeligheter med å operasjonalisere visse elementer i instrumentet, noe som gjør det vanskelig å skille dem fra indikatorer på utmattelse og depresjon.
- Antagelsen om at interaksjon med andre er hovedårsaken til utbrenthet er ikke empirisk bevist.
- Ikke beregnet på visse yrkesgrupper

BAT - Verktøy for vurdering av utbrenthet

Funksjoner

Korrigere inkonsekvenser i MBI - konseptualisering av utbrenthet, spørsmålsformuleringer, gir ikke én enkelt utbrenthetsskåre.

Instrumentet bruker en deduktiv (teoribasert) og induktiv (empirisk) tilnærming og en Likert-skala med totalt 33 spørsmål.

Tiltak

- Fire grunnleggende dimensjoner - utmattelse, mental avstand, nedsatt emosjonell og kognitiv kontroll;
- Tre sekundære dimensjoner - deprimert stemningsleie, psykosomatiske plager og psykologiske plager



Hvordan møte denne fienden



Identifisere og håndtere stressfaktorer



Gjenkjenne og eliminere eller minimere betydelige stressfaktorer i arbeidsmiljøet.



Søk etter sekundære intervensjoner



Hvis det er vanskelig å eliminere stressfaktorer, bør du iverksette sekundære tiltak for å håndtere og mestre stress.



Vurder rådgivning



Som et tertiært tiltak kan rådgivning hjelpe gründere som er hardt rammet av stress til å redusere intensjonen om å slutte.

Hvordan møte denne fienden



Bruk kompensasjonsstrategier:



Kompensasjon har vist seg å være effektivt når det gjelder å redusere de negative effektene av utbrenthet på arbeidsutførelsen og evnen til å tilpasse seg endringer.



Utvelgelse, optimalisering og avlønning av ansatte:



En kombinasjon av seleksjons-, optimaliserings- og kompensasjonsstrategier kan dempe de negative effektene av manglende engasjement på oppgaveutførelsen.



Håndter utmattelse:



erkjenner at utbrenthet har en negativ innvirkning på oppgaveutførelsen, og utvikler strategier for å håndtere dette.

Hvordan møte denne fienden



Håndtering av manglende tilknytning til arbeidslivet:



Manglende engasjement på arbeidsplassen kan ha en negativ innvirkning på evnen til å tilpasse seg endringer, så det er viktig å finne måter å øke engasjementet på.



Tenk på helse relaterte prosesser:



Arbeidskrav kan sette i gang en helse relatert prosess som påvirker arbeidsutførelsen gjennom utbrenthet.



Forstå ytelsesdimensjoner:



Ulike psykologiske prosesser knytter utbrenthet eller jobbengasjement til ulike dimensjoner av prestasjoner, noe som understreker behovet for en helhetlig tilnærming.

Hvordan møte denne fienden



Gi opplæring i jobbdesign:



Organisasjoner kan tilby opplæring for å hjelpe ansatte med å utforme jobbene sine på en motiverende og gjennomførbar måte, noe som reduserer negative konsekvenser.



Aksepter kompensasjon som en mestringsmekanisme:



Med kompensasjon menes bruk av alternative metoder for å støtte driften når de opprinnelige metodene ikke lenger er tilgjengelige.



Vurder å regulere utviklingen:



Det er viktig å forstå hvordan enkeltpersoner opprettholder sin funksjon til tross for endringer i ressurser, spesielt når det gjelder å håndtere midlertidige eller permanente tap eller reduksjoner i ressurser.



Spørsmålsett -Risikovurdering og redusering Shoot & Box

Aktivitet #1	
Skriv inn tittelen på spørreskjemaet	Håndtere stress og utbrenthet i entreprenørskap
Legg til et bakgrunnsbilde (valgfritt)	
Nevn for eksempel hvilke typer oppgaver du vil ha i testen. 1. Flere valgmuligheter 2. Trekk og kast 3. Merk ordene 4. Dra tekst	2. Dra og slipp
Spørsmål	Ordne utsagnene i riktig rekkefølge for å demonstrere en flyt.logiske kategorier av stresshåndteringsstrategier.
Svar -Matching av risiko med strategi for risikoreduksjon	<p>Kategori A: Vanlige stressfaktorer i entreprenørskap Høy arbeidsmengde og lang arbeidstid Usikkerhet og økonomisk press Håndtering av flere ansvarsområder Balanse mellom arbeid og fritid</p> <p>Kategori B: Konsekvenser av stress og utbrenthet Redusert produktivitet og effektivitet Negative effekter på fysisk og psykisk helse Belastende forhold til familie og venner Redusert beslutningsevne og kreativitet</p> <p>Kategori C: Strategier for å håndtere stress i entreprenørskap Prioriter oppgaver og sett realistiske mål Delegere oppgaver og søke støtte fra andre Ta vare på deg selv og oppretthold en sunn balanse mellom jobb og privatliv.og privat Bruke teknikker for tidsstyring og sette grenser</p>



Ordne utsagnene i riktig rekkefølge for å vise en logisk flyt av kategorier av stresshåndteringsstrategier.

Kategori A: Vanlige stressfaktorer i entreprenørskap

Kategori B: Påvirkning av stress og utbrenthet

Kategori C: Strategier for å håndtere stress i
entreprenørskap



Spørsmålssett - Risikovurdering og risikoreduksjon

Aktivitet #2	
Skriv inn tittelen på spørreskjemaet	Stress og utbrenthet i entreprenørskap (del 1)
Legg til bakgrunnsbilde (valgfritt)	
Nevn for eksempel hvilke typer oppgaver du vil ha i testen. 1. Flere valgmuligheter 2. Dra og slipp 3. Markere ord 4. Dra tekst	1. Flere valgmuligheter
Spørsmål	Velg det mest passende svaret for hvert spørsmål. Velg bare ett alternativ for hvert spørsmål. Når du er ferdig, går du gjennom svarene dine og klikker på "Send inn" for å motta poengsum og tilbakemelding.
Svar	<p>Hva er definisjonen på utbrenthet? a)Føler deg stresset på jobben b)midlertidig utmattelse på grunn av for stor arbeidsbelastning c)En tilstand av kronisk fysisk og emosjonell utmattelse</p> <p>Hvilket av følgende er en vanlig kilde til stress i entreprenørskap? a)Forutsigbar arbeidstid b)Jobbsikkerhet og stabilitet c)Økonomisk press og usikkerhet</p> <p>Hva er tegn og symptomer på utbrenthet? a)Øke motivasjon og engasjement b)Forbedret evne til å ta beslutninger c)Kronisk utmattelse og redusert produktivitet</p> <p>Hvilke av følgende strategier kan hjelpe gründere med å håndtere stress og forebygge utbrenthet? a)Forsømmelse av egenomsorg og prioritering av jobb fremfor privatlivet b)Unngåelse av sosial støtte og selvisolering. c)Praktisering av mindfulness og balanse mellom jobb og fritid</p> <p>Hvordan kan gründere fremme et sunt arbeidsmiljø for å forebygge utbrenthet? a)Oppmuntring til lange arbeidsdager og høy arbeidsbelastning b)Fremme åpen kommunikasjon og tilby støtte c)Ignorering av stressets innvirkning på medarbeidernes velvære</p>





Spørsmålssett - Risikovurdering og risikoreduksjon

Aktivitet #2	
Skriv inn tittelen på spørreskjemaet	Stress og utbrenthet i entreprenørskap (del 2)
Legg til bakgrunnsbilde (valgfritt)	
Nevn for eksempel hvilke typer oppgaver du vil ha i testen. 1. Flere valgmuligheter 2. Dra og slipp 3. Merk ord 4. Dra tekst	1. Flere valgmuligheter
Spørsmål	Velg det mest passende svaret for hvert spørsmål. Velg bare ett alternativ for hvert spørsmål. Når du er ferdig, går du gjennom svarene dine og klikker på "Send inn" for å motta poengsum og tilbakemelding.
Svar	Sant eller usant: Utbrenthet rammer bare personer i lederstillinger på høyt nivå. a) Det er sant b) Falsk Hva er noen av de potensielle konsekvensene av kronisk stress og utbrenthet i entreprenørskap? a) Økt arbeidsglede og kreativitet b) Forverring av psykisk og fysisk helse c) Forbedre profesjonell ytelse og beslutningstaking Hvordan kan gründere finne en balanse mellom jobb og privatliv for å redusere stress og utbrenthet? a) Prioritere arbeid fremfor personlige forpliktelser b) Sette grenser og sette av tid til avslapning c) Å ignorere personlig velvære til fordel for forretningsmessig suksess Sant eller usant: Det er ikke nødvendig å søke profesjonell hjelp når du opplever symptomer på utmattelse. a) Det er sant b) Falsk Hvilken rolle spiller egenomsorg for å håndtere stress og forebygge utbrenthet? a) Ikke nødvendig og bortkastet tid b) Dette er avgjørende for å opprettholde trivsel og motstandskraft. c) Gjelder kun for ikke-entreprenører.



Suksesshistorier



Arianna Huffington (Thrive Global, The Huffington Post)

Kilde: "Arianna Huffington på The Daily Show: Hvordan utbrenthet førte til Thrive Global" (Thrive Global)

<https://thriveglobal.com/stories/arianna-huffington-on-the-daily-show-how-burnout-led-to-thrive-global/>

Suksesshistorier



Richard Branson (Grupul Virgin)

Kilde: "Richard Branson om hvordan man forebygger utbredthet"
(Entrepreneur)

<https://www.entrepreneur.com/video/330957>

Suksesshistorier



Sara Blakely (SPANX)

Kilde: "Sara Blakely on the School of Greatness".

Podcast: Om å være gründer og håndtere stress" (The School of Greatness)

<https://lewishowes.com/podcast/sara-blakely-on-failure-resilience-and-inventing-spanx/>

Suksesshistorier



Mark Cuban (Dallas Mavericks, Shark Tank)

Kilde: "Mark Cuban: Hvordan håndtere stress og angst som gründer" (Business Insider)

<https://www.businessinsider.com/mark-cuban-how-to-deal-with-stress-anxiety-2016-3>



REFERANSER

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with occupational demands, resources, and attitudes *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010) Reducing burnout in call centers through human resource practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96.
- Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2009) Empowering behavior and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behavior from the perspective of levels of analysis. *European journal of work and organizational psychology*, 18(2), 199-230.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life management strategies of selection, optimization, and compensation: Self-assessment measurement and construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 82(4), 642.
- Khairuddin, S. M. H. S. S., Salim, L., Saidun, Z. and Hashim, M. S. (2016). Entrepreneurial stress, burnout, and intention to quit: An examination of MARA entrepreneurs. *Asian J. Sci. Res*, 9, 171-175 *Journal of Mental Health*, 11, 3, 255-265.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism.
- Maslach C. and Jackson S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113
- Maslach C., Schaufeli W. B. & Leiter M. P. (2001), Job Burnout, *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397-422
- Padín, P. F.; Verde-Diego, C.; Arias, T. F. & González-Rodríguez, R. (2021). Burnout in health social work: an international systematic review (2000-2020) *European Journal of Social Work*.
- Ross, J., Strevel, H., & Javadizadeh, B. (2021). Don't stop believin': the journey to entrepreneurial burnout and back. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(5), 559-582.
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & Witte, H (2020). burnout assessment tool (BAT)-development, validity and reliability.
- WHO (2022). International classification of diseases - 11th revision. Available here: <https://icd.who.int/en>.

