



Håndtering av stress og utmattelse



Co-funded by
the European Union





Innhold

- I. Innledning
- II. Læringsmål
- III. Definisjon av utbrenthet
- IV. Primære ressurser for denne fienden
- V. Konsekvenser og farer
- VI. Evalueringsverktøy
- VII. Hvordan håndtere fiender
- VIII.
- IX. Aktiviteter
- I.A1. Dra og slipp
- II.A2. Forebygging og håndtering av utbrenthet Canvas
- III.A3. Spørreskjema





Innledning



Læringsmål

- *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 viktige stressfaktorer i gründermiljøet.*
- *Anerkjenne betydningen av sekundære tiltak, som rådgivning, for å redusere stress og forebygge mistrivsel på jobben.*
- *Analysere hvordan utbrenthet påvirker prestasjonene når det gjelder å utføre arbeidsoppgaver og evne til å tilpasse seg endringer i et entreprenørielt miljø.*
- *Oppdag praktiske teknikker for å håndtere stress, forebygge utbrenthet og opprettholde velvære, samtidig som du forfølger dine gründermål.*
-

DEFINISJON AV UTBRENTHET

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.



Utmattelse kan føre til helseproblemer og kvalitetsforringelse. omsorg eller tjenester som ytes.

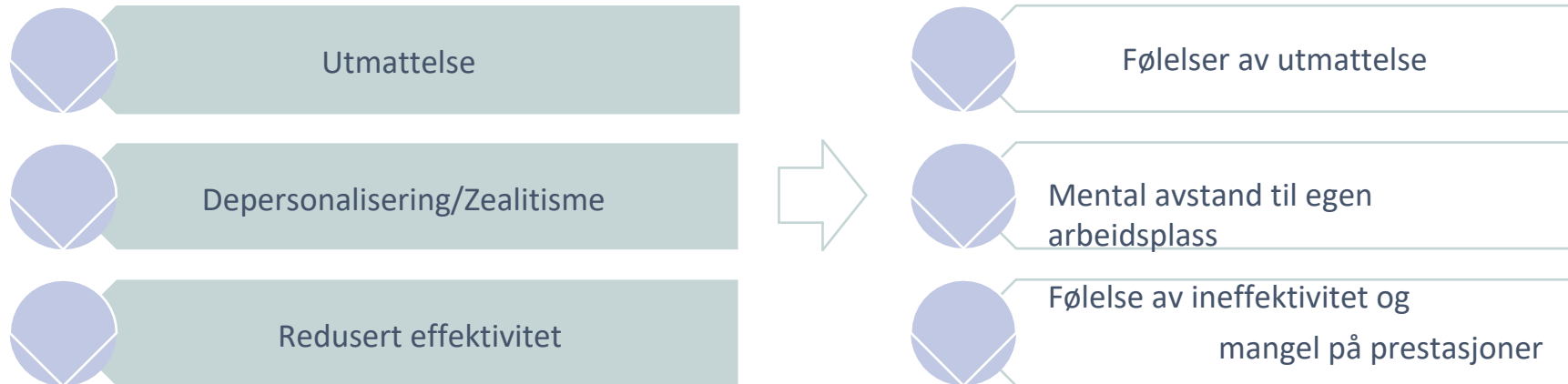
Maslach, C. (1986). Stress, utbrenthet og arbeidsnarkomani.

Maslach C. og 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

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.

Maslach, C. (1986). Stress, utbrenthet og arbeidsnarkomani.

Maslach C. og 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

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, høyt nivå av 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)



PRIMÆRE RESSURSER FOR DENNE FIENDEN

Forebygging av utbrenthet:

Bistand til ansatte

- Opplæringsprogrammer

Effektiv kjøring

Sosial støtte



En sterk følelse av lidenskap
mot utmattelse



Effektivt forsvar

Reduserte økonomiske ressurser



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

PÅVIRKNINGER OG FARER

Konsekvenser for begge organisasjoner
og for Entreprenører

Konsekvenser for både organisasjoner
og entreprenører

Har innvirkning på hvordan
organisasjonen fungerer

Livsendrende
for gründere

Følelsesmessig
utmattelse

Følelsen av
være fullstendig tømt



PÅVIRKNINGER OG FARER

Nedgang i personlige prestasjon er

Følelsen av fremmedgjøring fra sinus

Kyniske holdninger til kunder og kolleger

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

Disse negative resultatene kan føre til at et gründerprosjekt avsluttes eller for tidlig avslutning av et gründerprosjekt.



HVORDAN MAN HÅNDTERER FIENDER



Identifisere og håndtere stressfaktorer



Gjenkjenne og eliminere eller minimere vesentlige 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 MAN HÅNDTERER FIENDER



Bruk kompensasjonsstrategier:



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



Utvelgelse og optimalisering av forpliktelser, og kompensasjon:



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



Håndter utmattelse:



Erkjenne at utbrenthet er negativt forbundet med oppgaveutførelsen, og utvikle strategier for å håndtere dette.

HVORDAN MAN HÅNDTERER FIENDER



Håndtering av løsrivelse fra arbeidsplass:



Uengasjement på arbeidsplassen kan ha en negativ innvirkning på evnen til å tilpasse seg endringer, og det er derfor viktig å finne måter å stimulere involvering.



Ta hensyn til helseproblemer prosesser:



Kravene på arbeidsplassen kan sette i gang en helserelatert prosess som påvirker oppgaveutførelsen gjennom utmattelse.



Forståelse av dimensjonene i ytelse:



Ulike psykologiske prosesser kobler utbrenthet eller jobbengasjement til ulike dimensjoner av prestasjoner, noe som understreker behovet for oemnftailntaenrdmei.ng

HVORDAN MAN HÅNDTERER FIENDER



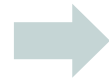
Gi opplæring i jobbutforming:



Organisasjoner kan tilby opplæring for å hjelpe de ansatte med å utforme jobbene sine på en motiverende og gjennomførbar måte, noe som negativred kuosnesrekrvenser.



Aksepter kompensasjon som en mestringsmekanisme:



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



Ta i betraktning regulering utvikling:



Det er viktig å forstå hvordan den enkelte forstår sin opprettholde driften til tross for endringer i ressursene, spesielt når det gjelder håndtering av midlertidige eller permanente tap eller reduksjoner i ressurser.

VELLYKKET EKSEMPEL



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/>

VELLYKKET EKSEMPEL



Richard Branson (Virgin Group)

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

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

VELLYKKET EKSEMPEL



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-motstandsdyktighet mot fiasko og oppfinnelsen av spanx/](https://lewishowes.com/podcast/sara-blakely-on-motstandsdyktighet-mot-fiasko-og-opfinnelsen-av-spanx/)

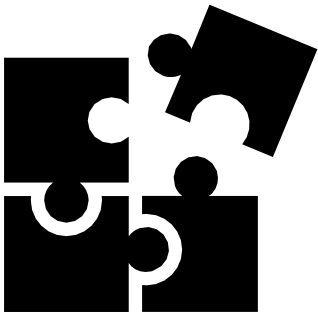
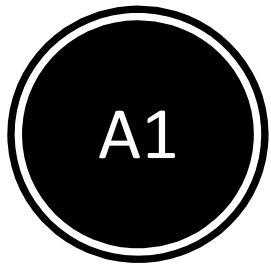
VELLYKKET EKSEMPEL



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>



Dra og slipp

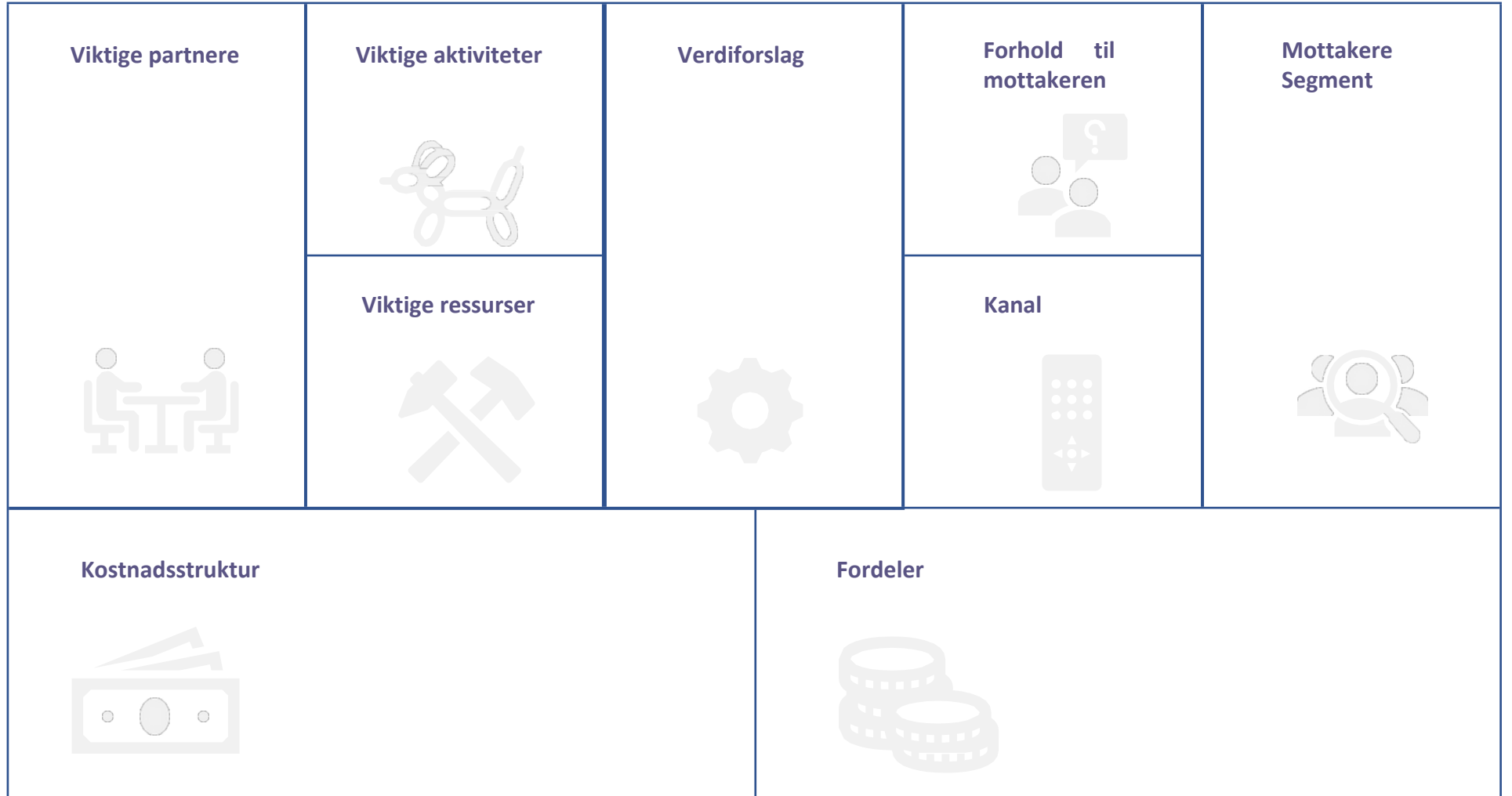
Instruksjoner:

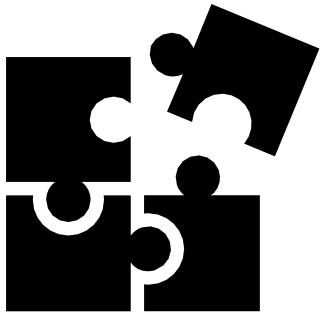
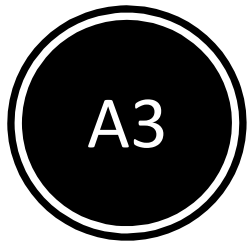
Tegn og plasser de riktige utsagnene eller løsningene i de riktige kategoriene.

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

Når du er ferdig, går du gjennom det endelige arrangementet for å få tilbakemelding og forståelse.

Forebygging og håndtering av utbrenthet på lerret





Quiz om stress og utbrenthet i entreprenørskap

Mål: Å vurdere kunnskap om og forståelse av stress og utmattelse i forbindelse med entreprenørskap.

Instruksjoner:

- Velg det svaret som passer best 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.



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 strategies, optimalisering og kompensasjon. *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. og Hashim, M. S. (2016). Entreprenørstress, utbrenthet og intensjon om å slutte: En undersøkelse av MARA-entreprenører. *Asian J. Sci. Res*, 9, 171-175. *Journal of Mental Health*, 11, 3, 255-265.
- Maslach, C. (1986). Stress, utbrenthet og arbeidsnarkomani.
- Maslach C. og 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). Utbrenthet i sosialt helsearbeid: en internasjonal studie. *European Journal of Social Work*.
- Ross, J., Strevel, H., & Javadizadeh, B. (2021). Don't stop believin': the journey to entrepreneurial burnout and its impact. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(5), 559-582.
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & Witte, H (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - utvikling, validitet og pålitelighet WHO (2022). Internasjonal klassifisering av sykdommer - 11. revisjon. Tilgjengelig her: <https://icd.who.int/en>.
-