ESG-Rapport Sundhed & Trivsel

2025

December 2025

SUNDHED & TRIVSEL

Med arbejdsglæde i centrum

Indholdsfortegnelse

1 - Generelt om Sundhed & Trivsel.....S.1
2 - Environment.....S.2
3 - Social og psykologisk ansvarlighed S.3
4 - Ledelse / Governance.....S.4
5 - Rådgivning om den sociale dimension i ESG arbejdet.....S.6
5,1 - Model.....S.7
5,2 - Analysemetoder.....S.9
5,3 - Arbejdsmodel.....S.10
6 - Effekt af vores helhedsorienterede tilgang.....S.11
6,1 - Dokumenteret effekt.....S.12
7 - Forslag til indsatsernes anvendelse.....S.14
8 - Målsætninger for Sundhed & Trivsel 2026.....S.15

1. Generelt om Sundhed & Trivsel

Sundhed & Trivsel er en konsulentvirksomhed, der specifikt arbejder med at styrke mental sundhed i organisationer i private små og mellemstore virksomheder og offentlige organisationer.
Vi skaber rammer, hvori mennesker kan trives og holde sig mentalt sunde og raske.

Sundhed & Trivsel er opstartet og ledes af Marianne Søby. Der er tilknyttet tre medarbejdere med specifikke kompetencer samt eksterne samarbejdspartnere.
Siden 2005 har Marianne Søby arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø; en årrække i autoriseret arbejdsmiljø virksomhed.

Fra 2019-2025 har Sundhed & Trivsel afhold mere end 300 procesorienterede workshops med fokus på trivsel.

SUNDHED & TRIVSEL

2. Environment

- Arbejdspladser: delekontor med et begrænset forbrug af el og varme benyttes samt hjemmearbejdspladser.
- Udprint: undgås så vidt muligt.
- Varmeforbrug: er minimeret via isolering og tidsstyring af forbrug.
- Elforbrug: er minimeret via isolering og tidsstyring.
- Transport: Så vidt muligt samkørsel med kolleger og energirigtig kørsel. Offentlig transport, hvor det er muligt. Ved opgaver i nærområdet bruges cykel.
- Affaldssortering: Sorterer så vidt muligt med genbrug for øje.
- Indkøb: Fokus på at reducere emballageforbrug og bæredygtige indkøb. Herunder lokale varer og årstidens frugt og grønt. Helst økologisk. Sæbeprodukter købes Svanemærket.
- Kompetenceudvikling: Vi følger løbene workshops om nyheder og udviklingsmuligheder indenfor environment. Naturen inddrages respektfuldt og inkluderende i vores dagligdag og i vores workshops.

3. Social og psykologisk ansvarlighed

Vores mål er at have en social og psykologisk bæredygtig tilgang som er regenerativ. Det vil sige genopbyggende og helende. Vi søger at hjælpe os selv og hinanden som medarbejdere med at skabe balance i livet og arbejdsopgaverne på en måde, så vi styrker og ikke nedslider os selv i arbejdslivet.

Vi ser mennesket ud fra et helhedsperspektiv, der rummer det hele menneske.
Derfor har vi følgende adfærdskodeks, hvor vi:

- Gør os umage for at kommunikere anerkendende – med interesse og forståelse for forskelligheder.
- Gør os umage for at sikre egen trivsel – den enkelte har et stort ansvar for egen trivsel og for at udtrykke sig om egne behov og handle, så det giver bedst mulig trivsel.
- Hjælper hinanden med at sikre trivsel gensidigt – ved at tale åbent og give feedback til hinanden. Vi søger også selv supervision, når vi i vores arbejde bliver følelsesmæssigt påvirkede.
- Tilgodeser balancen mellem private og arbejdsmæssige forhold – ved at tale åbent om behov samt have fleksibilitet i forhold til individuelle ønsker.
- Bruger naturen til at styrke vores krop og mentale styrke, for eksempel ved at holde pauser eller møder i naturen.
- Gør os umage for at lede med overblik i forhold til kolleger og i arbejdsopgaver.
- Jævnligt stopper op – mærker efter med et åbent sind – I fællesskab finder vi nye veje.

4. Ledelse / Governance

Målet med vores ledelsespraksis er, at den skal være bæredygtig og regenerativ i forhold til os selv som medarbejdere, den daglige drift, naturen og det samfund vi er en del af.

Vi søger løbende ny viden og inspiration til nye metoder og tilgange med en bæredygtig / regenerativ effekt. Derfor er vi nysgerrige og bliver ved med at søge svar på:

- Hvordan genfinder vi naturen i og omkring os i vores moderne, teknologiske liv?
- Hvordan kan vi blive reelt livgivende i vores kollektive måde at drive organisationer på?

Sundhed & Trivsel indgår aktivt med forskningsenheder og videns institutioner, så vi er i læringssamspil med andre. Det skaber ny viden og motiverer os selv og vores kunder til bæredygtig og regenerativ ledelses udvikling.

I Sundhed & Trivsel indsamler vi løbende evalueringer fra vores kunder og forbedrer vores indsatser.
Her samarbejder vi med professionelle analytikere.

I Sundhed & Trivsel har vi en ledelsesmæssig tilgang med lighed og anerkendelse. Et ønske om at høre alle og tage fælles beslutninger.

Vi sigter mod at øge den sociale kapital i virksomheden løbende. Det vil sige:

- At have tillid og opbygge tillid til hinanden løbende.
- Skabe retfærdighed, så alle føler sig medinddraget og retfærdigt behandlet.
- Styrke og udvikle samarbejde løbende

At øge den sociale kapital og herved øge psykologisk tryghed og trivsel er noget vi har arbejdet med og udviklet metoder til igennem mange år. Vores overordnede retning fremgår af vores adfærdskodeks.

Målet med Sundhed & Trivsel er at inspirere andre virksomheder til at tænke bæredygtigt i forhold til menneskelige ressourcer. Herunder følger en kort beskrivelse af vores rådgivning og effekt for virksomheder.

5. Rådgivning om den sociale dimension i ESG arbejdet

Ved at dele arbejdsmetoder, teori og viden om intern kommunikation samt værktøjer til målinger bidrager Sundhed og Trivsel:

- Til at skabe mærkbare forandringer i intern kommunikation, trivsel, psykologisk tryghed mv.
- Til at skabe et bedre datagrundlag og dokumentation til kunders ESG og udviklingsarbejde.
- Med at udføre målinger der præciserer virksomhedens udviklingspotentiale.
- Med at udføre effektmålinger af virksomhedens indsatser.
- Med at få strategiske værdier bedre integreret i daglige arbejdsgange.

Oversigt over vores fokusområder og indsatser ses i figuren på næste side.

Formål:

- At ansatte på alle niveauer trives og ved, hvordan de styrker eget mentale helbred.
- At skabe bevidsthed om at trivsel er et fælles ansvar og hvordan man løfter det.

Formål:

- At styrke samarbejde og fælles løft af arbejdsopgaver.
- At teams er velfungerende, så energi og kreativitet går til at løse virksomhedens udfordringer.

Formål:

- At styrke lederes trivsel, overblik og kommunikationsevner i forhold til personligt lederskab og personaleledelse.

Formål:

- At øge indbyrdes tillid og fælles løft af lederopgaven.
- At styrke samlet gennemslagskraft og konsistent kommunikation i virksomheden.

Indsatser:

ESG-tjek (SogG) med analyse og målinger

Personlige udviklingsprocesser på individ- og gruppeplan. Disse består bl.a. af :

• Trivselssamtaler – bedre mestring af dagligdagens udfordringer.

• Workshops om mental sundhed for alle ansatte.

• Udvikling af fælles værdier for kommunikation og samarbejde.

• Processer der styrker tillid, sammenhold og fælles fokus på arbejdsopgaver

Vores indsatser har effekt som forebyggende sundhedstiltag og en medarbejderinddragende organisationsudvikling eller kan løse en specifik problemstilling. Vores erfaring er, at organisationen styrkes på alle niveauer gennem denne type tiltag.
Eksempler på målsætninger

- Nedsætte sygedage f.eks. ved at tilbyde trivselssamtaler eller ved at styrke sammenhold i teams.
- Nedsætte gennemstrømning af medarbejdere.
- Øge trivsel for unge, førstegangsansatte eller lærlinge.
- Øge opfølgning, kvalitet og effekt af trivselsmålinger.
- Øge effekt af MUS-samtaler.
- Øge tillid, bedre kommunikation og samarbejde i samarbejdsudvalg, teams, ledergrupper.
- Løse konfliktstof eller fastlåste samarbejdsmønstre.

Analysemetoder:

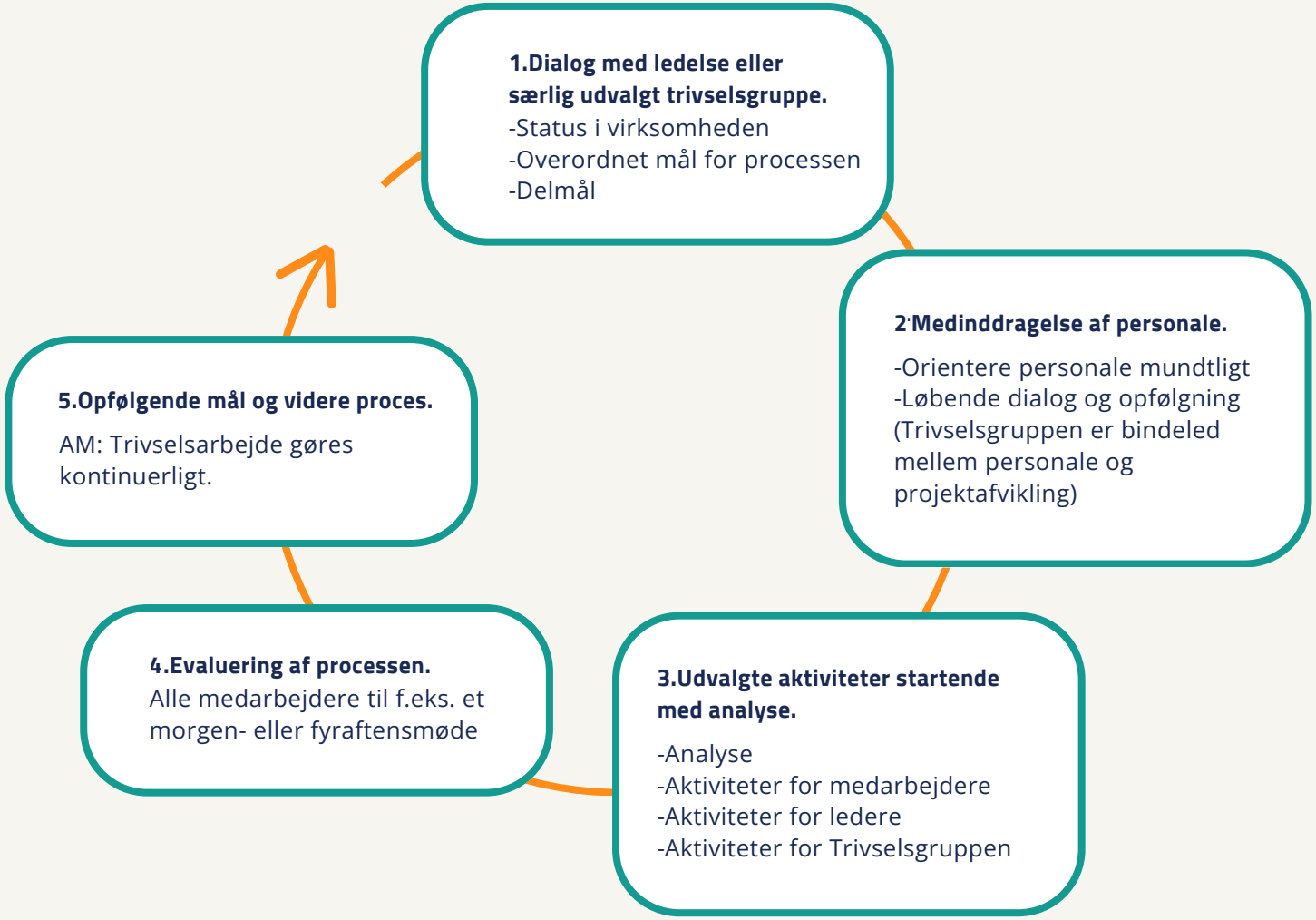
Vores analysemetoder er typisk baseret på spørgeskemaer, hvor vi udvælger validerede metoder, som så følges op med interviews med én eller flere fokusgrupper foruden ledelsen. Det giver os en dybere forståelse, der gør os i stand til sætte ind de steder, hvor behovet er. Ofte har vi både en baseline analyse og en afsluttende analyse.

Eksempel:

På en virksomhed afholdt vi en baseline analyse med spørgeskema og to fokusgruppe interviews; et i ledergruppen og et med et udpluk af medarbejdere. Det blev hurtigt tydeligt, at den største trivselsudfordring for medarbejderne handlede om organisering af de daglige arbejdsopgaver. Det blev også tydeligt, at kommunikationen imellem ledelse og medarbejdere i dagligdagen ikke foregik på en måde, så problemerne kom op til overfladen. På den måde fik vi hurtigt afdækket vigtige fokusområder for den videre forebyggende og organisationsudviklende proces.

Arbejdsmodel:

Vores erfaringer er at trivsels- og udviklingsprocesser bliver bedst, hvis de er medinddragende og systematiske. Vi har udviklet denne arbejdsmodel, som vi bruger som ramme for trivsels- og udviklingsprocesserne. Modellen tilpasses kunden.



6. Effekt af vores helhedsorienterede tilgang

Vores indsatser har effekt som forebyggende sundhedstiltag og en medarbejderinddragende organisationsudvikling eller kan løse en specifik problemstilling. Vores erfaring er, at organisationer styrkes på alle niveauer gennem denne type tiltag.

Effekt for virksomheder og organisationer:

- Besparelser på sygedage.
- Positiv tilknytning imellem virksomhed og medarbejdere - oplærte folk bliver længere.
- Styrker virksomhedens omdømme og hjælper med at tiltrække arbejdskraft.

Effekt for virksomheders ansatte:

- Øget psykologisk tryghed og trivsel. Færre bekymringer. Højere tilfredshed.
- Viden og redskaber, der øger evnen til positiv egenomsorg for sig selv og egen familie.
- Mere overskud og fleksibelt i samarbejde med kolleger. Fælles ”vi”.

Eksempler på specifikke målsætninger:

- Nedsætte sygedage f.eks. ved at tilbyde trivselssamtaler eller ved at styrke sammenhold i teams.
- Nedsætte gennemstrømning af medarbejdere.
- Øge trivsel for unge, førstegangsansatte eller lærlinge.
- Øge opfølgning, kvalitet og effekt af trivselsmålinger.
- Øge effekt af MUS-samtaler.
- Øge tillid, bedre kommunikation og samarbejde i samarbejdsudvalg, teams, ledergrupper.
- Løse konfliktstof eller fastlåste samarbejdsmønstre.

Dokumenteret effekter fra forebyggelsesprojekt støttet af Velliv Foreningen:

I 2019-2022 afviklede Sundhed & Trivsel et forebyggelsesprojekt, der gik under navnet "Styrk virksomheden – Kvit stress." Sammen med otte meget forskellige virksomheder satte vi fokus på at styrke mental trivsel igennem fællesskabet.

Grundpillerne i projektet var:

- Fokus på trivsel og samarbejde: Individuelt, på gruppeplan og på ledelsesniveau.
- Analyse der satte spot på trivsel og hvor mistrivsel typisk opstod.
- Tilgodese balancen mellem private og arbejdsmæssige forhold.
- Kommunikerer anerkendende.
- Bruge naturen og mindfulness øvelser til at styrke krop og mental styrke.

Én målsætning vi specifikt arbejdede ud fra var; At de enkelte deltagere under forløbet fik en subjektiv oplevelse af mindre stress og fik værktøjer til at håndtere deres mentale velbefindende.

Ved den afsluttende evaluering viste både kvantitative målinger og subjektive udsagn en tydelig positiv tendens i forhold til dette. På næste side ses et udpluk af udsagn fra den afsluttende evaluering af projektet.

Velliv Foreningen

Generel trivsel	Der har været tale om et kulturstyrkelsesprojekt, hvor vi har dyrket og styrket de oprindelige mål med trivsel for vores virksomhed.	Min arbejdsglæde er steget under forløbet, fordi jeg føler, at jeg er blevet en bedre kollega.	Møderne om trivsel har været rigtig gode. Følelsen af, at alle arbejder i samme retning. Vi er blevet mere bevidste omkring, hvad vi skal forbedre.
Personlig trivsel	Jeg har fået en øget forståelse for balancen mellem privatliv, arbejdsliv og trivsel.	Jeg er blevet bedre til at lytte til mig selv, og mærke hvad jeg har brug for.	Kurset har hjulpet mig til at blive bedre til at finde ro i hverdagen.
Forebyggelse af stress	Jeg har fået redskaber, som jeg tænker over, hvordan jeg bruger. Jeg tænker mere over, hvorfor folk reagerer som de gør.	Jeg kan bruge de tillærte redskaber både i en privat og i en arbejdsmæssig sammenhæng, når jeg føler mig presset.	Jeg har fået redskaber, så jeg under forløbet er gået til mine kollegaer, hvor jeg tidligere ikke var
Ledelse	Det er positivt, at ledergruppen er gået ind i projektet. Det er fedt at se, at trivslen bliver taget seriøst.	Vi bruger mere tid på kommunikation og afstemning af holdninger. Både i ledergruppen og i organisationen.	Det har været fedt at mærke at ledelsen har taget styring, ved at beslutte, at vi skulle deltage i dette forløb. Det viser retning og sætter fokus på trivslen.
Kollegaer	Jeg har været tryg fra starten i min kollegagruppe, men jeg synes stadig, at trygheden er øget. Tætheden har været fantastisk at opleve.	Vi snakker mere åbent og går dybere i samtalen. På den måde løser vi nogle problemer og misforståelser, som jo sommetider kan opstå.	Jeg er blevet mere opmærksom på at lytte og spørge ind til andre.

7. Forslag til indsatsernes anvendelse

Som basis for: APV, ESG-rapport og verdensmålene:
ESG: Fokusområde ESRS S1 – Egen arbejdsstyrke (European Sustainability Reporting Standards)

Delmål 3.4:
"mental sundhed og trivsel skal fremmes."

Delmål 8.8:
"Et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes"

8. Målsætninger for Sundhed & Trivsel 2026

Målsætninger internt i Sundhed & Trivsel i 2026:
Videreudvikle vores bæredygtighedstilgang, så den bliver stadig mere præcis og konceptualiseret sammen med vores samarbejdspartnere.

Målsætninger eksternt i 2026. Inspirere 8 nye kunder til at have fokus på trivsel og bæredygtig ledelse og samtidig hjælpe med implementering og målepunkter i forhold til en eventuel ESG-rapportering.
Desuden vil vi have et specifikt fokus på unges trivsel fra skole til arbejdsmarked.

Plan: (ikke udfyldt endnu)
Kvartal 1
Kvartal 2
Kvartal 3
Kvartal 4

Underskrift:
Marianne Søby

Sted:
Varde d. 18.12.25