

E - BOG

8 GODE RÅD TIL AT UNDGÅ STRESS



Formål

I e-bogen vil vi udforske og anbefale konkrete strategier og værktøjer, der kan mindske stress på arbejdspladsen og forbedre trivslen blandt medarbejdere.

Vi vil ikke blot tilbyde teoretisk indsigt, men også praktiske råd, der kan implementeres direkte i hverdagen.

Disse indsigter er suppleret med eksempler og case-studier, der viser, hvordan både medarbejdere og ledere succesfuldt kan håndtere stressorer i arbejdsmiljøet.



Indholdsfortegnelse

Valg mellem forebyggende og udbedrende indsatser for trivsel på arbejdspladse	4
Ledelsens rolle i at fremme sundt psykisk arbejdsmiljø	6
Sæt tydelige rammer for Trivsel på Arbejdspladsen	7
Led med troværdighed i trivselsarbejdet	8
Lyt til dine medarbejderes værdier	10
Skab fokus med et fælles sprog	11
Etabler en aktiv feedback-kultur	13
Trivsel skal måles dagligt	14
Eisenhower Boksen	15

Valg mellem forebyggende og udbedrende indsatser for trivsel på arbejdspladsen

1

Når en organisation beslutter sig for at prioritere trivslen blandt sine medarbejdere, står den over for et valg:

Skal indsatsen være forebyggende eller udbedrende?

Forebyggende tilgange indebærer proaktivt arbejde, hvor ledelsen går forrest, sætter standarden og gør trivsel til et nøgleelement i virksomhedens strategi for succes.

Denne tilgang integrerer trivselsfremmende aktiviteter i hverdagen og sikrer, at alle, fra top til bund, er udstyret med de nødvendige ressourcer og viden til at opretholde et sundt arbejdsmiljø.

På den anden side fokuserer et udbedrende arbejdsmiljø på at identificere og løse trivselsproblemer, efter de er opstået, ofte gennem undersøgelser og efterfølgende indgreb. Dette kan være nødvendigt, men det kan også være mere omkostningstungt og mindre effektivt i det lange løb.

Uanset valget, er det essentielt, at trivselsansvaret er klart defineret inden for organisationen. Det bør klart fremgå, hvilke forventninger og roller alle medarbejdere og ledere har i forhold til at fremme og opretholde trivsel.

En sådan investering i et godt arbejdsmiljø fører ikke kun til bedre ydeevne, men også til lavere omkostninger relateret til sygefravær, ulykker og forsikringspræmier.

Trivselsledelse

Integrer trivsel som en central del af virksomhedens strategi.

Dette betyder, at ledelsen skal sikre, at trivsel ikke blot er et punkt på dagsordenen, men en indbygget del af virksomhedskulturen.

Det kræver faste mål, klare politikker og ressourcer til trivselsfremmende aktiviteter.

Ledelsen skal også optræde som rollemodeller og konstant fremme og understøtte et sundt arbejdsmiljø.

Forebyggende trivselsprogrammer

Udvikl og implementer omfattende programmer, der fokuserer på forebyggelse af stress og fremme af trivsel. Programmer kunne omfatte regelmæssige:

workshops om stresshåndtering eller sundhedsfremmende aktiviteter på arbejdspladsen.



15 %

føler sig ofte eller hele tiden stresset

32 %

Oplever ingen eller kun begrænset hjælp fra deres nærmeste leder, når de føler sig stresset.



23%

beskæftigelse har et højt stressniveau

29%

stressskalaen er steget fra 21 pct. i 2013 til 25% i 2017 og 29% i 2021.

Ledelsens rolle i at fremme

sundt psykisk arbejdsmiljø

2

Ledelsens rolle i at fremme et sundt psykisk arbejdsmiljø er afgørende og kan ikke undervurderes.

Det handler ikke om at invadere det personlige rum, men om at have en dyb forståelse for, hvad medarbejdere står overfor i deres daglige arbejde og at reagere hensigtsmæssigt på dette.

En kontinuerlig og åben dialog mellem ledere og medarbejdere er essentiel for at bygge dette forståelsesniveau og kan være nøglen til at reducere arbejdsrelateret stress og fremme en kultur af trivsel.

Når ledere aktivt viser, at de værdsætter medarbejdernes velvære og input, og når de selv fungerer som rollemodeller i arbejdsmiljøet, sætter det en standard for hele organisationen.

Dette skaber et miljø, hvor medarbejdere føler sig sikre og understøttede, hvilket øger deres tillid til ledelsen og styrker den samlede arbejdspræstation. Derfor er det ikke kun vigtigt, at lederen tager hånd om medarbejdernes trivsel, men også at lederen selv udviser og vedligeholder god trivsel som en del af deres ledelsespraksis.

Ved at implementere disse råd kan ledere skabe et mere understøttende og sundt psykisk arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsatte og motiverede til at yde deres bedste.

Vær proaktiv og tilstedeværende

Start med regelmæssigt at tjekke ind på dine medarbejdere, ikke kun for at diskutere arbejdsopgaver, men for at forstå deres følelsesmæssige og psykiske tilstand.

Dette viser, at du værdsætter dem som mennesker, og ikke kun som arbejdskraft.

- Disse samtaler kan åbne op for vigtige indsigter i, hvordan arbejdspladsen kan forbedres, og hvordan du som leder kan hjælpe med at lette eventuelle belastninger.

Uddannelse og selvbevidsthed

Uddannelse om stresshåndtering, både for ledere og medarbejdere.

Dette udstyrer alle med værktøjerne til bedre at håndtere stress og fremme trivsel på arbejdspladsen. Uddannelse bør også omfatte, hvordan man kan genkende tegn på stress hos sig selv og andre, og hvordan man konstruktivt kan adressere disse tegn.



Sæt tydelige rammer

for Trivsel på arbejdspladsen

3

Det er essentielt, at topledelsen påtager sig ansvaret for at definere og vedligeholde klare rammer for trivsel inden for virksomheden.

En veldefineret trivselspolitik er ikke blot et dokument, men en levende strategi, der engagerer alle niveauer i organisationen - topledelsen til den enkelte medarbejder.

Ved at etablere disse rammer styrkes en fælles forståelse og prioritering af trivsel, hvilket direkte kan øge organisationens samlede præstationer.

Det er afgørende, at alle forstår, at travlhed ikke nødvendigvis er lig med stress. Medarbejdere kan være travle uden at føle sig stressede, og omvendt kan de opleve stress uden nødvendigvis at have mange opgaver.

Dette understreger vigtigheden af, at både ledere og medarbejdere kan skelne mellem disse tilstande og tilpasse deres arbejdsbelastning og støtte tilsvarende.

Trivsel skal anerkendes som en individuel oplevelse, der kræver et kollektivt ansvar. Denne forpligtelse indebærer, at forskellige roller herunder topledelse, ledere, HR og medarbejdere - alle bidrager aktivt til at fremme og opretholde et sundt arbejdsmiljø.

For at effektivisere denne indsats, skal topledelsen ikke blot tildele ansvar men også selv agere som rollemodeller. Ved at vise vejen gennem egne handlinger og beslutninger, sætter de standarden for en trivselsorienteret kultur. Dette inkluderer alt fra dagligdags interaktioner til de strategiske beslutninger, der former arbejdsmiljøet.

Læs mere om HR-politikker og -procedurer, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation.

Klik her for mere [information](#).



Led med troværdighed

i trivselsarbejdet

4

En afgørende faktor for succes i enhver trivselsstrategier:

Kvaliteten og kompetencerne hos de nærmeste ledere. Disse ledere skal ikke kun være bevidste om deres egen adfærd, men også om hvordan denne adfærd påvirker deres troværdighed og autoritet.

Effektivt lederskab på trivselsområdet kræver, at man aktivt og bevidst optræder som rollemodel, hvilket indebærer en adfærd, der er i fuld overensstemmelse med virksomhedens værdier og forventninger til trivsel.

Lederne skal have en dybdegående forståelse af deres medarbejders arbejdsforhold og de faktorer, der påvirker deres trivsel og præstationer. Dette kræver regelmæssig kommunikation og et oprigtigt engagement i medarbejdernes velbefindende.

Troværdighed styrkes gennem konsekvent og ærlig kommunikation.

Lederne skal sikre, at dialogen om trivsel er en integreret del af hverdagen og tages op hver gang, der opstår et behov. Dette viser en ægte forpligtelse til medarbejdernes velfærd og skaber en kultur, hvor trivsel værdsættes og prioriteres.

Lederne bør også være fleksible og klar til at tilpasse arbejds gange og politikker baseret på feedback fra medarbejdere. Denne tilpasningsevne viser, at ledelsen tager medarbejdernes input alvorligt og er villig til at gøre nødvendige ændringer for at forbedre arbejdsmiljøet.

Endelig bør ledere regelmæssigt deltage i videreuddannelse inden for ledelse og trivselsledelse. Ved at opdatere deres viden og færdigheder kan de bedre håndtere de udfordringer, som moderne arbejdspladser står overfor, og effektivt fremme et sundt psykisk arbejdsmiljø.

Læs vores E bog om 8 gode råd til trivsel på arbejds - klik på [linket](#)

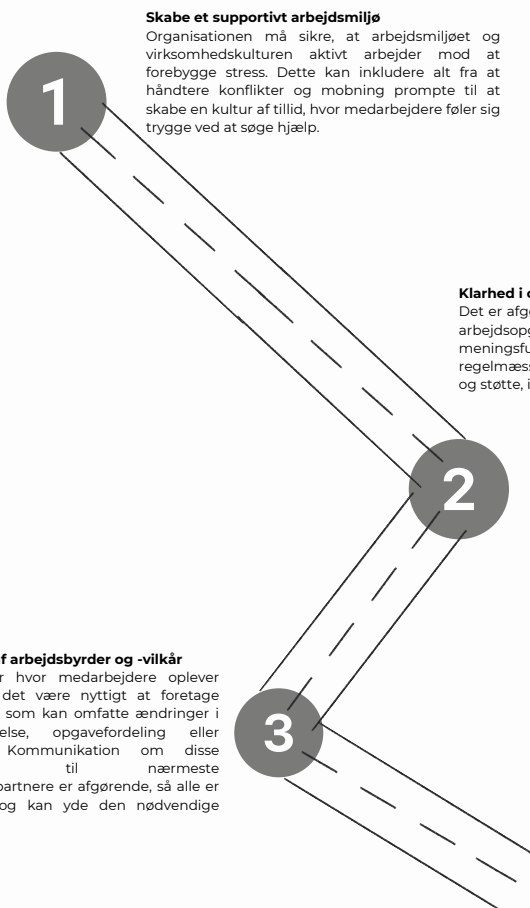


Organisationens ansvar

i håndteringen af stress

Effektiv og tydelig kommunikation er et af de mest afgørende værktøjer, som en organisation har til at modvirke stress. Når medarbejdere oplever stress, kan de ofte føle sig overvældede og utilstrækkelige, hvilket kan føre til skamfølelse over deres manglende evne til at håndtere arbejdsbyrder eller til ikke at have sat grænser tidligt nok

Det er imidlertid vigtigt at anerkende, at ansvaret for at håndtere stress ikke kun ligger hos den enkelte medarbejder. Ledelsen, kollegaerne og hele organisationen spiller en central rolle.



Lyt til dine

medarbejderes værdier

5

Forståelsen og respekten -

for individuelle værdier er afgørende for enhver organisations evne til at fremme medarbejdernes trivsel.

Personlige værdier, som er dybt rodfæstede og ofte formet tidligt i livet, spiller en central rolle i vores daglige velbefindende og arbejdsmotivation.

Disse værdier, selvom de sjældent ændres radikalt efter midten af 20'erne, påvirker hvordan vi opfatter vores arbejde og vores plads i en organisation

Det er vigtigt for organisationer at forstå og, hvor muligt, afspejle medarbejdernes personlige værdier i deres kulturelle og strategiske rammer. Når en virksomheds værdier og de personlige værdier hos dens medarbejdere er i god harmoni, øges chancerne for medarbejdertilfredshed og loyalitet markant.

Virksomheder må anerkende, at deres institutionelle værdier kan kræve justeringer over tid på grund af nye strategiske mål eller ændringer i den organisatoriske kultur. Denne proces er det vigtigt at kommunikere åbent om ændringerne og sikre, at medarbejderne føler sig involveret og værdsat i disse transitionsperioder.

Regelmæssige samtaler om personlige og organisatoriske værdier kan forbedre forståelsen på tværs af hierarkiet og styrke relationerne mellem ledere og deres teams.

Ved aktivt at lytte til, hvad medarbejderne værdsætter, kan ledere bedre tilpasse arbejdsopgaver og projekter, så de afspejler både virksomhedens mål og medarbejdernes forventninger.

Det er også afgørende at være opmærksom på og proaktivt håndtere eventuelle konflikter mellem en medarbejders personlige værdier og virksomhedens praksis.

Ved at anerkende og adressere disse konflikter kan organisationen undgå potentielle mistrivselsskilder og fremme en mere inklusiv og støttende arbejdskultur.

Læs vores E bog om 8 gode råd til trivsel på arbejds - klik på [linket](#)



Skab fokus med et fælles sprog

6

For at øge organisationens performance og reducere sygefravær, er det essentielt, at alle niveauer inden for organisationen - fra topledelse til frontlinjemedarbejdere - deler et fælles sprog omkring stress og trivsel. Dette fælles sprog gør det muligt for alle at forstå og kommunikere effektivt om disse emner, hvilket er grundlaget for god trivselshåndtering.

At etablere et fælles sprog starter med klar og tydelig kommunikation fra topledelsens side. Det er vigtigt, at topledelsen definerer, hvilke aspekter af trivselsarbejdet der kan justeres, og hvilke der er faste vilkår inden for virksomheden.

Denne afklaring hjælper med at sikre, at alle forstår de grundlæggende præmisser for trivsel på arbejdspladsen.

En kritisk del af trivselsprocessen er beslutningen om, hvilke redskaber der skal benyttes for at fremme trivsel. Det anbefales at vælge færre, men mere effektive værktøjer, som resonnerer med både ledere og medarbejdere. Dette kunne inkludere regelmæssige trivselsdialoger, anvendelse af visuelle modeller til at måle trivsel, eller udviklingen af en klart defineret trivselskultur.

Det er også afgørende, at forskellige repræsentanter inden for virksomheden, såsom tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, HR og ledelse, ikke alene taler det samme sprog, men også anvender og forstår de samme redskaber på samme måde.

Dette sikrer en konsistent tilgang til trivsel, som kan styrke sammenhængen og effektiviteten af trivselsindsatserne

Endelig er det vigtigt at understøtte det fælles sprog gennem løbende uddannelse og træning.

Alle medarbejdere, især ledere og nøglepersoner i trivselsarbejdet, bør regelmæssigt opdateres i de seneste metoder og teknikker inden for effektiv kommunikation og trivselsmanagement. Dette vil hjælpe med at opretholde en høj standard for dialog og forståelse på tværs af organisationen.

Læs mere om HR-politikker og - procedurer, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for mere

[linket](#)



hvad er stress

Stress er en tilstand, der er så grundlæggende for menneskets fysiologi, at vi oplever den både i vågne og sovende stunder. Selvom det kan lyde overraskende, er det faktisk sådan, at vi altid befinder os i en form for stressstilstand—det afgørende er blot intensiteten af denne tilstand.

I perioder med kortvarig stress kan denne tilstand faktisk være gavnlig, idet den skærper vores sanser og præstationsevne og gør os i stand til midlertidigt at yde vores bedste. Denne form for stress er naturlig og ofte forbundet med specifikke udfordringer eller opgaver, som kræver ekstra fokus og energi.

Problemerne begynder dog, når stress bliver en langvarig gæst. Langvarig stress opstår, når der er en vedvarende ubalance mellem de krav, vi står overfor—både internt og eksternt—og de ressourcer vi har til rådighed til at håndtere disse krav.

Når denne tilstand vedvarer, kan det føre til en række negative fysiske og psykiske reaktioner. Efter omkring to ugers konstant høj stressniveau kan kortisolniveauerne i kroppen stige til et punkt, hvor de forårsager betydelige problemer såsom: søvnbesvær, koncentrationsvanskeligheder, og problemer med sociale interaktioner samt beslutningstagning.

Disse symptomer på stress kan i sig selv skabe yderligere psykisk pres, som kan gøre det sværere at finde ro og vende tilbage til en tilstand af balance.

De mest almindelige årsager til langvarig stress inkluderer en for høj arbejdsbyrde, en skæv arbejdslivsbalance, dårligt samarbejde, problematiske relationer og en generel mangel på klar kommunikation, især i forbindelse med ændringer i arbejdslivet eller personlige omstændigheder.

For at imødegå og håndtere stress effektivt, er det essentielt at forstå disse dynamikker og aktivt arbejde med strategier, der kan reducere eller eliminere årsagerne til stress. Dette kan inkludere alt fra at forbedre kommunikationsveje i en organisation til at fremme bedre personlige strategier for stresshåndtering blandt medarbejdere. Ved at anerkende og adressere disse faktorer kan individer og organisationer skabe et mere støttende og sundt miljø, hvor langvarig stress mindskes, og trivsel og produktivitet kan blomstre.

Sundhedsstyrelsens eksempler på stress-symptomer kan inddeles i tre grupper:

Adfærdsmæssige reaktioner:

- Søvnproblemer
- Nedsat præstationsevne
- Ubeslutsomhed
- Øget brug af stimulanser som kaffe, cigaretter, alkohol m.m.

Fysiologiske reaktioner:

- Hjerterebank
- Indre uro
- Svedeture
- Hovedpine

Psykologiske reaktioner:

- Manglende lyst
- Træthed
- Hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Nedsat humoristisk sans



Etabler en aktiv

feedback-kultur

7

Både ledere og medarbejdere til at engagere sig i arbejdet med større selvsikkerhed og åbenhed.

Etablering af en aktiv feedback-kultur er ikke kun essentiel for at forbedre trivslen og performance på arbejdspladsen, men også for at styrke relationerne og fremme et mere inkluderende arbejdsmiljø.

For at en feedback-kultur kan blive vellykket, skal der være et klart engagement fra både ledelse og medarbejdere i at praktisere åbenhed og ærlighed i alle kommunikationsformer. Dette indebærer, at alle parter føler sig trygge nok til at dele både positive oplevelser og bekymringer uden frygt for repressalier. En sådan praksis hjælper med at identificere og løse problemer, før de eskaleres, og understøtter en løbende forbedring af arbejdsmiljøet.

For effektivt at indarbejde en feedback-kultur, bør ledere og medarbejdere uddannes i effektive feedback-teknikker. Dette omfatter træning i, hvordan man giver konstruktiv kritik, hvordan man lytter aktivt, og hvordan man kommunikerer på en måde, der fremmer forståelse og samarbejde.

Disse færdigheder er afgørende for at sikre, at feedback bliver taget imod som en mulighed for vækst og udvikling, snarere end som en trussel.

En vigtig del af en feedback-kultur er organisationens evne til at reagere på den feedback, der modtages. Ledelsen skal vise, at de tager feedback alvorligt ved at handle på den på passende måder. Dette kan indebære alt fra små justeringer i arbejdsprocesserne til større strategiske ændringer. Respons på feedback skal være hurtig og synlig, hvilket bekræfter for medarbejderne, at deres input værdsættes og har en reel indflydelse på, hvordan organisationen drives.

Organisationen bør indføre strukturerede og regelmæssige feedback-sessioner, hvor medarbejdere og ledere kan dele deres tanker og oplevelser. Disse sessioner kan være formelle møder eller mere uformelle samtaler, men det vigtige er, at de finder sted med jævne mellemrum og følges op af konkrete handlinger. Ved at normalisere disse diskussioner bliver det lettere at vedligeholde en kontinuerlig dialog om trivsel og performance.

Ved at investere i disse aspekter af feedback-kulturen, kan en organisation ikke kun forbedre trivslen og effektiviteten, men også opbygge en stærkere, mere engageret arbejdsstyrke, der føler sig værdsat og hørt.

Læs vores blog om, I kan anvende Path Goal teori. Klik her for mere [linket](#)



Trivsel skal

måles dagligt

8

For at trivslen kan håndteres proaktivt og effektivt, er det vigtigt, at ledere integrerer trivselsmåling som en del af den daglige drift og ikke kun som en årlig begivenhed.

At måle trivsel dagligt betyder ikke nødvendigvis formelle daglige undersøgelser, men snarere at skabe en kultur, hvor dialog om trivsel er en integreret del af den daglige interaktion. Dette kan gøres gennem regelmæssige tjek-inds, hvor ledere spørger ind til medarbejdernes velbefindende og lytter aktivt til deres feedback. Sådanne samtaler giver ledere mulighed for at fange og adressere problemer, før de eskaleres.

Ved at indsamle trivselsdata regelmæssigt kan ledere også være mere proaktive i deres konflikthåndtering.

At være opmærksom på spændinger eller misnøje tidligt giver mulighed for at håndtere disse problemer, før de vokser sig større og bliver mere skadelige for organisationens samlede trivsel.

En nøgle til succesfuld trivselsmåling er ledernes evne til at være responsive og fleksible. Ved at være opmærksomme på medarbejdernes aktuelle behov og være klar til at tilpasse arbejdsmiljøet eller arbejdsforholdene efter disse behov, kan ledere fremme et mere støttende og motiverende arbejdsmiljø.

Ved at måle trivsel på en daglig basis og reagere hurtigt på de indsamlede informationer, kan ledere ikke kun øge trivslen blandt medarbejdere men også bidrage til en generel forbedring i performance og effektivitet.

En sådan tilgang til trivselsmåling kan være afgørende for at opbygge og vedligeholde en sund, produktiv og engageret arbejdsstyrke.

Læs vores E bog om HR data analyse. Klik her for mere [linket](#)



Effektiv prioritering

med Eisenhower Boksen

Eisenhower Boksen, opkaldt efter den amerikanske præsident Dwight D. Eisenhower, der var kendt for sin effektive tidsstyring, er et simpelt, men kraftfuldt værktøj til prioritering af opgaver. Det hjælper med at skelne mellem opgaver baseret på deres vigtighed og hastighed, hvilket er afgørende i en travl arbejdsdag præget af konstante deadlines og forventninger.

Gør det nu: Opgaver, der kræver øjeblikkelig opmærksomhed og handling. Disse er kritiske og kan ofte være uforudsete.

Planlæg det: Opgaver, der er vigtige for personlig eller virksomhedsmæssig vækst og trivsel, men som ikke behøver øjeblikkelig handling. Disse bør planlægges over tid.

Deleger det: Mindre vigtige opgaver, der dog kræver hurtig afslutning. Disse kan ofte delegeres til andre.

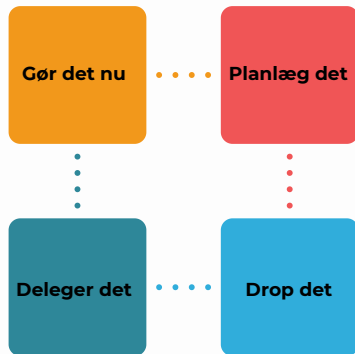
Drop det: Opgaver, der hverken er vigtige eller hastende, og som kan optage værdifuld tid og energi. Disse bør elimineres, hvis muligt.

Implementering i Dagligdagen

Daglig Gennemgang: Start hver dag med at gennemgå dine opgaver og placere dem i de relevante kategorier. Dette giver et klart billede af din dag og hjælper med at fokusere på det essentielle.

Ugentlig Planlægning: Brug tid hver uge på at planlægge de vigtige, men ikke hastende opgaver. Dette sikrer, at du progressivt arbejder mod dine langsigtede mål uden stress.

Ved at anvende Eisenhower Boksen kan du ikke blot reducere stress ved at undgå overbelastning, men også øge din produktivitet og trivsel ved konsekvent at fokusere på opgaver, der fremmer dine personlige og professionelle mål.



Delegering: Identificer opgaver, som kan delegeres, og vær ikke bange for at uddelegere ansvaret. Dette frigør din tid til mere værdifulde aktiviteter.

Drop det Vær kritisk over for de opgaver, der hverken er vigtige eller hastende, og vær ikke bange for at sige nej til opgaver, der ikke tilføjer værdi.

Mistrivsel kan ikke

undgås, men reduceres

Mistrivsel er en udfordring, som de fleste virksomheder står over for, især når de konstant skal tilpasse sig forandringer og øge deres performance. Mennesker er forskellige, ikke kun i deres personligheder, men også i deres behov, hvilket betyder, at de samme arbejdsvilkår kan påvirke forskellige medarbejdere på forskellig vis og til forskellige tider.

Det er derfor afgørende at være opmærksom på tegn på mistrivsel tidligt og håndtere dem proaktivt. En hurtig indsats for at adressere og modvirke mistrivsel kan begrænse dens negative indvirkninger på performance. Ledere spiller en central rolle i denne proces. De skal ikke blot være rollemodeller, der repræsenterer og styrker virksomhedens trivselspolitik, men de skal også aktivt engagere sig i dialog med deres medarbejdere for at forstå og støtte deres trivsel.

Trivsel er dybt forankret i virksomhedens kultur, og ændringer her kræver tid og vedvarende indsats. At skabe en kultur, hvor trivsel er en integreret del, kræver tålmodighed og dedikerede indsatser fra hele organisationen. Investeringen i trivsel kan dog vise sig at være utrolig værdifuld på lang sigt, da den kan føre til reduceret mistrivsel, lavere langtidssygefravær og generelt forbedrede præstationer på tværs af virksomheden. Ved at prioritere og vedligeholde en stærk trivselskultur, sikrer virksomheder ikke kun deres medarbejdes velvære, men også deres evne til at yde og konkurrere effektivt i deres respektive markeder.



Om YGpartner

YGpartner er et veletableret konsulentfirma, specialiseret i udvikling af menneskelige ressourcer, og er dedikeret til at fremme vækst gennem mennesker og forretninger. Virksomheden har en dyb forståelse for vigtigheden af menneskelig kapital og fokuserer på at styrke organisatoriske strukturer og effektivitet gennem strategisk HR-udvikling, præcis rekruttering og målrettede workshops for ledelse og teamudvikling.

Virksomhedens tilgang bygger på en model, der er skræddersyet til hver enkelt klients specifikke behov. YGpartner baserer sine strategier på pålidelig dataanalyse, kombineret med et solidt fundament af teoretisk viden og praktisk erfaring. Dette sikrer, at de løsninger, der tilbydes, er både innovative og gennemprøvede.

Partnerskab og samarbejde står centralt hos YGpartner, der lægger vægt på at opbygge stærke og langvarige relationer med sine kunder. Ærlighed og integritet er hjørnesteenene i deres arbejde, hvilket garanterer en høj etisk standard i alle deres indsatser.

Firmaet fokuserer ikke kun på at forbedre HR-praksis men også på at skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes velvære møder innovative løsninger. YGpartner er klar til at assistere din organisation i at overvinde diverse HR-udfordringer og sikre både eksternt succes og intern sundhed.

For yderligere information eller for at indlede et samarbejde kan YGpartner kontaktes på telefonnummer 53657786 eller via e-mail på info@ygpartner.com. Med deres omfattende tilgang til HR og ledelsesudvikling er YGpartner perfekt positioneret til at møde nutidens udfordringer og fremme fremtidig vækst i din virksomhed.

