



Healthylane

by Certico AB

GUIDE

VERKTYG FÖR ATT FÖREBYGGA OCH MINIMERA STRESS HOS DINA MEDARBETARE

Nu när stressrelaterad psykisk ohälsa står för nästan hälften av alla sjukskrivningar är det viktigare än någonsin att förebygga stress ute på arbetsplatserna. Men att motverka stress handlar om så mycket mer än att bara minska sjukfrånvaro. När stressen tar över på arbetsplatsen är det lätt att långsiktiga mål och visioner tappas bort. På en hållbar arbetsplats med en stressfri arbetsmiljö kan medarbetarna lättare känna sig motiverade och engagerade. Det leder inte bara till en bättre hälsa utan även till en sund arbetsmiljö med hög trivsel och produktivitet.

Du som ledare kan göra mycket för att skapa en hållbar arbetsmiljö med friska medarbetare i balans. I den här guiden får du veta vilka verktyg som du kan använda i det arbetet.

HÅLLBART LEDARSKAP

Det är lätt att främst fokusera på faktorer som arbetsbelastning, arbetstider och krav när det kommer till att minska stressen hos medarbetarna. Andra faktorer som spelar minst lika mycket roll är delaktighet, kommunikation och inte minst ledarskap. Ett bristande, otydligt eller frånvarande ledarskap nämns ofta i samband med undersökningar kring stress på arbetsplatserna. Däremot kan ett hållbart ledarskap som kännetecknas av tydlighet, närvaro och förståelse bidra mycket till att minska stressen hos medarbetarna.



Ett hållbart ledarskap kännetecknas av flera olika egenskaper:

- **Kommunikation.** Ett hållbart ledarskap bygger på en öppen och tillåtande kommunikation som flyter åt båda håll. Som ledare kan du minska stressen hos dina medarbetare genom att vara tydlig kring mål, ansvar, förväntningar och förändringar. Men även genom att lyssna på dem och ta in deras tankar och åsikter. Det hjälper även till att tidigt identifiera problem som behöver åtgärdas.
- **Lyhördhet och empati.** God kommunikation bygger på mer än att bara vara tydlig kring arbetsuppgifterna. Genom att lyssna noga, visa förståelse och prata om mer än bara jobb kan du hjälpa dina medarbetare att känna sig sedda. När du frågar hur de mår och om det är någonting de behöver visar du inte bara att du bryr dig om dem, det blir även lättare att upptäcka andra problem som kan orsaka stress.
- **Återkoppling.** Återkommande feedback och beröm gör att dina medarbetare känner att de tillför värde med sina insatser. De känner sig sedda och värderade, vilket minskar stressen och ökar engagemanget.
- **Tillit och självständighet.** När du ger dina medarbetare förtroendet att ta ansvar över sina arbetsuppgifter och du fokuserar mer på resultatet än på hur det uppnåddes ger du dem mer kontroll över sitt arbete. Just känslan av kontroll och delaktighet är viktig för att förebygga stress i arbetet. Dessutom ökar engagemanget hos medarbetarna när de får ta mer ansvar.
- **Ett hälsoperspektiv.** Att ta upp hälsa och mående på ett proaktivt sätt innan någon börjar må dåligt skapar en trygghet på arbetsplatsen. Du som ledare visar att du bryr dig om hur dina medarbetare mår och att det finns en strategi för att minska stress och öka välmåendet på arbetsplatsen. När det finns en öppen dialog kring stress och hälsa blir det också lättare

för personalen att ta upp det som får dem att känna sig stressade. Då kan ni identifiera och åtgärda problem innan de växer sig stora och börjar påverka hälsan.

- **Utveckla medarbetarna.** Stress uppstår inte bara när kraven är för höga. Det är minst lika stressande när de är för låga, eller när en medarbetare känner att det står still på jobbet och i karriären. Medan det är viktigt att inte lägga en för stor belastning på dina medarbetare behöver de utmaningar för att kunna utvecklas och känna sig stimulerade. Det kan du som ledare hjälpa dem med genom bland annat utbildning och personlig utveckling, delegera mer ansvar och erbjuda mer variation i arbetsuppgifterna.
- **Agera förebild.** När du själv prioriterar ditt välmående, exempelvis genom att ta pauser, inte jobba över, delegera och be om hjälp, sätter du en standard för vad som förväntas på arbetsplatsen. Det gör det lättare för medarbetarna att dra gränser och hitta sunda lösningar i stället för att pressa sig själva för hårt. Många gånger kommer de hårdaste kraven inte utifrån utan från sig själv. Genom att se och stötta de medarbetare som ger mer än vad de orkar minskar du deras stress.
- **Utbildning.** Ska du kunna fånga upp stress och ge dina medarbetare rätt typ av stöd behöver du ha kunskaper kring stressens orsaker och verkningar. Utbilda dig själv, och sprid sedan det du lär dig till dina medarbetare. Då skapar ni en arbetsmiljö där det finns en förståelse för vad stress är och hur ni kan motverka den.

RESURSPLANERA

Hög arbetsbelastning i kombination med otillräckliga resurser är en av de stora stressfaktorerna på arbetet. Som chef kan det vara svårt för dig att få en överblick över vem som har för mycket att göra. Om du arbetar mer strategisk och strukturerat

med resursplaneringen kan du lättare se hur arbetsbelastningen ser ut för varje medarbetare, vilka som har för mycket att göra och hur du bäst kan omfördela arbetsuppgifter för att minska stressen.

Ha även en struktur och strategier för hur ni ska agera vid hög arbetsbelastning. Hur ska ni prioritera bland arbetsuppgifterna? Går det att ta in mer resurser? Eller att omfördela uppgifter? Finns det en plan för arbetstoppar går det att hantera dem innan de orsakar stress.

Var även uppmärksam på vilka medarbetare som är "duktiga" och har en tendens för att ta på sig mer än de egentligen hinner med.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Det är lag på att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete där arbetsmiljön kontinuerligt granskas och förbättras. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är dessutom ett effektivt verktyg för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö där bland annat stressfaktorer identifieras och åtgärdas.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bygger på att ni kontinuerligt granskar, mäter, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön. Det gör att ni kan få en tydligare bild över stress och hälsa på arbetsplatsen för att kunna ta fram strategier som minskar stressen och ökar välmåendet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsgivarens ansvar. I praktiken utförs det dock av chefer, arbetsledare m.fl. Men det är även viktigt att involvera medarbetarna i arbetet. Dels skapar det delaktighet, dels så blir det lättare att upptäcka och åtgärda de faktorer i arbetsmiljön som kan orsaka stress och ohälsa.

Det går även att ta hjälp av resurser som exempelvis företagshälsa och andra hälsopartners i arbetsmiljöarbetet. De kan ge stöd och insikter kring lagar och regler, hur ni bedömer och åtgärdar risker, utbildning, hälsofrämjande insatser m.m.



HA EN ÖPPEN KOMMUNIKATION

Forskning visar att ett öppet samtalsklimat och en ärlig dialog är en friskfaktor som minskar stressen på arbetsplatsen. Det skapar tydlighet och delaktighet samtidigt som det underlättar för dig som ledare att bli uppmärksam på hur det fungerar på arbetsplatsen, om det finns problem som behöver lösas och så vidare. Just en öppenhet kring det som inte fungerar är viktig för att motverka stress bland dina medarbetare.

Kommunikation är som sagt en viktig del av ett hållbart ledarskap, men en bra kommunikation behöver finnas även i ett större sammanhang på arbetsplatsen, till exempel i form av:

- **Rutiner och kanaler för hur information förmedlas.** När medarbetarna vet var de kan vända sig för att få information, rapportera problem, komma med förslag och liknande skapas det en tydlighet i kommunikationen. Det här är extra viktigt vid distansarbete då ni inte träffas personligen lika ofta.
- **Reflektion och utvärdering.** Vad fungerade i det ni gjorde och vad behöver ni jobba vidare med? Att sätta av tid till att reflektera över hur arbetet har fungerat skapar förutsättningar för

förändringar som leder till både mer produktivitet och mindre stress.

- **En tydlig struktur kring arbetsuppgifterna.** Exempelvis vad målen är och hur de ska uppnås, tidsramar, ansvarsfördelning och vart man kan vända sig när det uppstår problem. När dina medarbetaren känner dig trygga i vad som ska ske och vad som förväntas minskar deras stress.
- **Medarbetarsamtal som fokuserar på mer än bara arbete och prestationer.** Att även ta upp stress och mående vid de personliga medarbetarsamtalen gör det lättare att fånga upp de problem som ligger bakom stressen på arbetsplatsen. Det kan annars vara svårt att hinna med det typen av dialog i det dagliga arbetet trots att det finns en öppenhet kring ämnet.
- **Ta in samtalsstöd utifrån.** Exempelvis i form av individuella samtal med en professionell hälsocoach. Även om ni har en öppen och tillåtande dialog på arbetsplatsen kan det vara ett stort stöd för varje medarbetare att kunna prata om jobb, stress, mående, känslor m.m. med någon utomstående som dessutom har kunskaperna att guida kring stresshantering.

FYSISK AKTIVITET OCH FRISKVÅRD

I kampen mot stress är det viktigt att ha ett proaktivt förhållningsätt där ni förebygger problemen i stället för att ta itu med dem när de uppstår. En viktig del av ett proaktivt hälsoarbete är fysisk aktivitet. Vi vet redan hur effektiv träning och motion är mot hjärt- och kärlsjukdom, cancer, diabetes och många andra sjukdomar. Fysisk aktivitet är dessutom ett bra sätt att öka stresståligheten, bland annat så blir kroppen bättre på att reglera nivån av stresshormoner samtidigt som prestationsförmågan och de kognitiva förmågorna stärks och förbättras.

Utmaningen med att främja fysisk aktivitet på en arbetsplats är i regel att det är lätt att nå och engagera de som redan har en aktiv livsstil medan de som har mest att vinna

på att röra på sig är svårare att få med. Om du som ledare ska kunna motivera dina medarbetare till mer fysisk aktivitet är det därför viktigt att det sker på ett sätt som känns roligt, uppmuntrande och givande. Det är också viktigt att det görs med tanke på varje medarbetares unika behov och intressen.

De olika verktyg och metoder du som chef kan använda för att aktivera dina medarbetare är bland annat:

- **Möjligheter till aktivitet på arbetsplatsen**, till exempel ett pingisbord eller ett träningsrum. Träning med fokus på tävling och delaktighet kan göra att det känns mer som ett kul sätt att umgås med kollegorna än som fysisk aktivitet.



- **Friskvårdsbidrag.** Det är en förmån som arbetsgivaren kan erbjuda sina anställda för att göra det lättare att röra på sig. Fördelen med friskvårdsbidraget är att det inte enbart omfattar olika former av träning och fysisk aktivitet. Det ingår även friskvård som massage, kostrådgivning och stresshantering i bidraget. Det gör det lättare att anpassa efter varje medarbetares personliga behov.
- **Hälsoutmaningar och aktiviteter.** Skicka ut utmaningar och tävlingar till dina medarbetare, exempelvis via mejlen. Det kan handla om förslagsvis stegtävlingar eller aktivitetsutmaningar på både grupp- och individnivå. Försök gärna att få in variation i utmaningarna. Allt behöver inte fokusera på fysisk aktivitet. För att motverka stress bland medarbetarna kan det även vara bra att låta dem tävla i avslappning.

MÄT STRESSNIVÅN PÅ ARBETSPLATSEN

God kommunikation, ett öppet samtalsklimat och medarbetarsamtal är bra verktyg för att fånga upp hur det ligger till med stressnivåerna och måendet på arbetsplatsen. Det kan dock krävas mer exakta verktyg för att kunna mäta och följa upp stressen bland medarbetarna. Ett sådant verktyg kan vara en digital temperaturmätning i form av en mejlenkät där varje medarbetare får svara på frågor om hur stressade de känner sig, hur arbetet har varit den senaste månaden, om de behöver bromsa upp eller ändra på något etc. Den här typen av löpande mätningar gör det lättare för dig som chef att få en direkt och övergripande bild av stressnivåerna bland dina medarbetare. Det blir enklare för dig att se hur stämningen på arbetsplatsen utvecklas över tid och vilka åtgärder som fungerar i kampen mot stressen.



Healthylane

by Certico AB

Sofierogatan 3D | 412 51 Göteborg | Drottninggatan 86
111 36 Stockholm | Phone 0705 69 02 75 | elisabeth@certico.se