

Signaler på osund stress – så agerar du som chef

2024-05-17

Naturvetarna

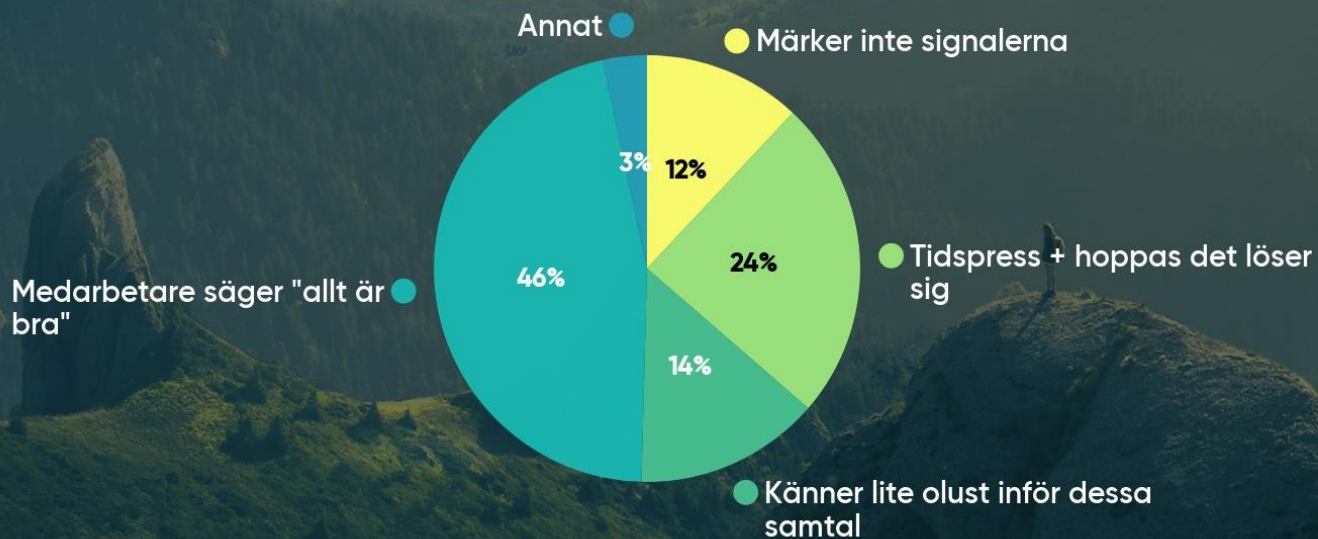


Föreläsare: Caroline Lornudd, PhD, Leg psykolog

Caroline har lång erfarenhet som psykolog inom företagshälsovård. Hon disputerade 2015 på Karolinska Institutet med en avhandling om ledarskap, arbetsmiljö, och stress. Caroline har sedan dess forskat ledning och styrning av ett hållbart arbetsliv. Idag är hon även egen konsult.


LEADERSHAP
by *Lornudd*

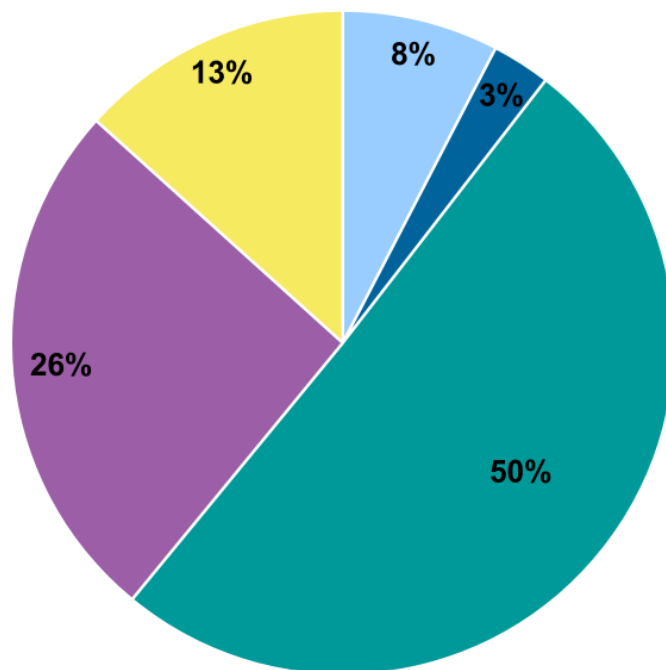
452 chefer* svarar på
"Varför kan det bli att man som chef avvaktar med att agera
på signaler om medarbetares psykiska ohälsa?"



452

*Deltagare Fackförbundet Ledarnas webinarium

Ni svarar på samma fråga...



- Annat
- Känner olust inför dessa samtal
- Medarbetaren säger allt är bra
- Märker inte signalerna
- Tidspress + hoppas att det löser sig



Dagens webinarium



Tidspress + hoppas det löser sig

- När bör chefen agera?

Märker inte signalerna

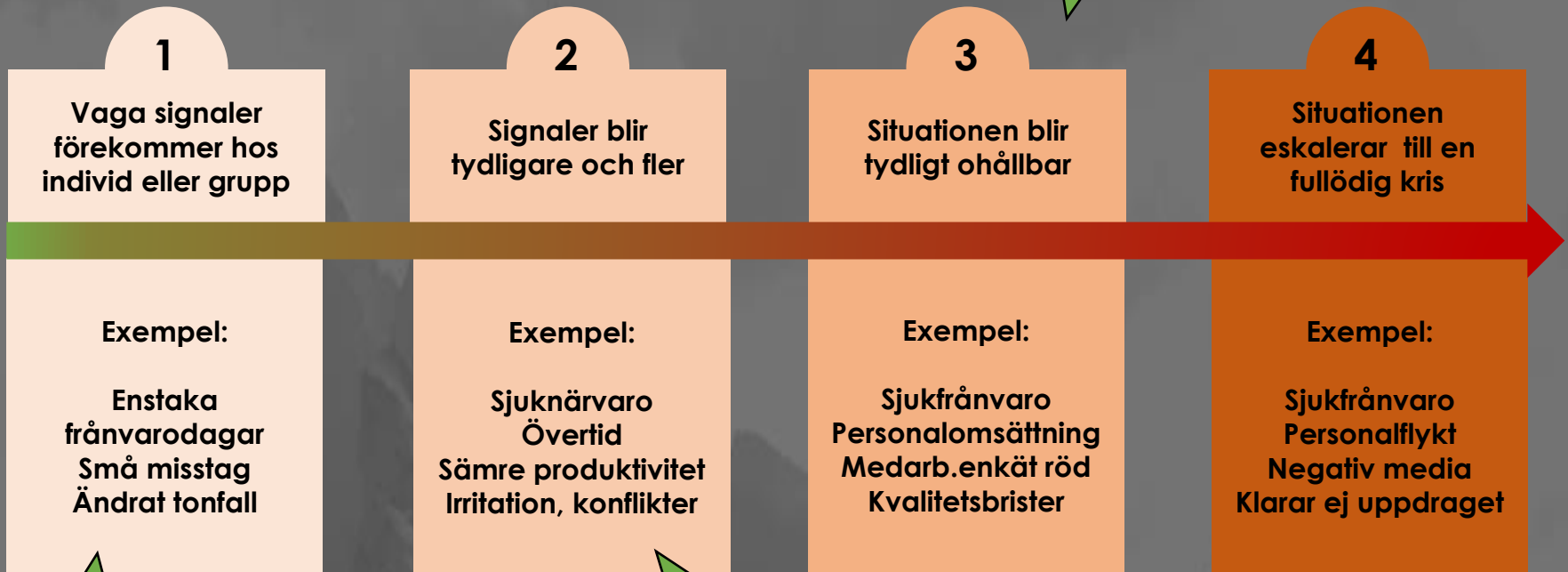
- Detta kan ses från "utsidan"

Medarbetare säger "allt är bra"

- Så skapar du förutsättningar för uppriktiga samtal

När bör chefen agera?

Kräver tid i form av insatser, rekrytering, rehab, åtgärda fel, återskapa förtroende etc

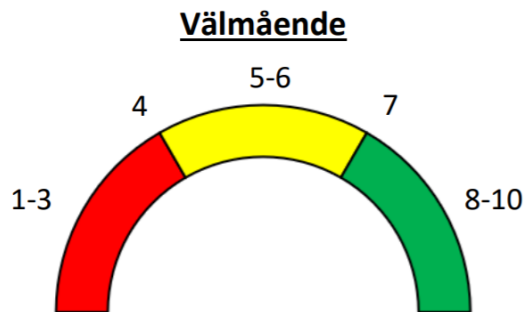


Redan här kan man ställa en vänlig fråga

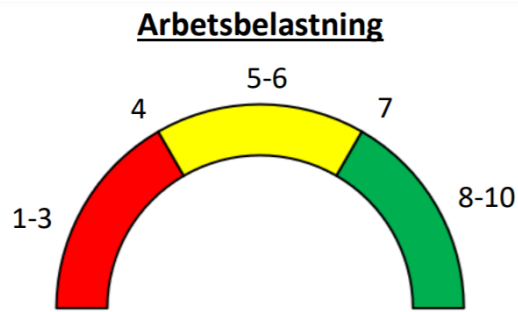
Ett kritiskt steg – ta initiativ till samtal här

(VGR/ISM-rapport 19, Roux-Dufort, 2009)

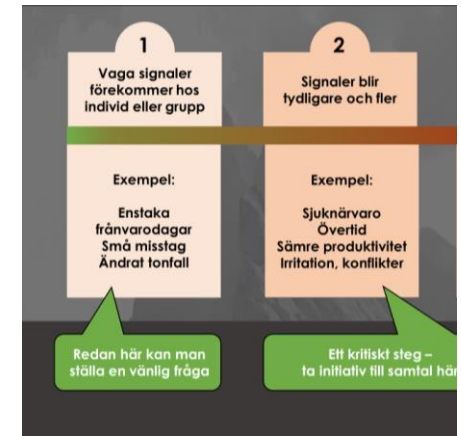
Verktyg 1: Trafikljus



- 1-3: Inte alls bra
- 4: Kunde vara bättre
- 5-6: Helt ok
- 7: Känns bra
- 8-10: Toppen



- 1-3: Inte alls bra = På tok för hög
- 4: Kunde vara bättre = För hög
- 5-6: Helt ok = Hög men hanterbar
- 7: Känns bra = Hyfsat under kontroll
- 8-10: Toppen = Under kontroll



Gör så här

Kom överens med dina medarbetare om hur ni använder trafikljuset

Exempel: Låt alla individuellt sätta en siffra, regelbundet på möten (om ni har den tilliten) eller individuellt via mail. Stäm av med dem som ligger på rött (och gult under en längre tid).

Fördelar: Agendasättande, normaliserande, förtroendeskapande

Verktyg 2: Enskilda "prat"

4-10 ggr/år

5-20 min

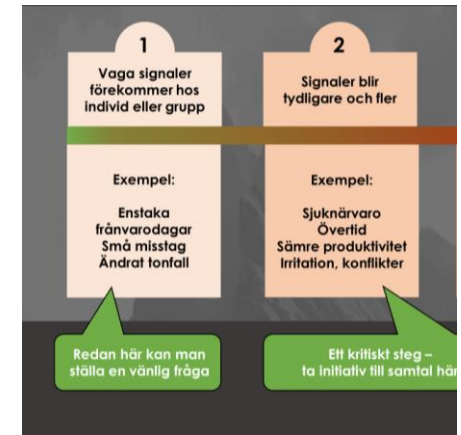
Förslag på frågor:

Hur har du haft det på jobbet sen sist?

Efter arbetsdagen, hur ofta lämnar du med en känsla av att du har gjort tillräckligt?

Hur nöjd är du med balansen mellan arbete och privatliv på en skala 0-10?

Vad behöver du från mig för att kunna må bra och göra ett bra jobb framöver?



Dagens webinarium



Tidspress + hoppas det löser sig

- När bör chefen agera?

Märker inte signalerna

- Detta kan ses från "utsidan"

Medarbetare säger "allt är bra"

- Så skapar du förutsättningar för uppriktiga samtal

Signaler att uppmärksamma

- Kan ses utifrån
- Svårt se utifrån

Beteenden

- Uteblir från möten, pauser, lunch
- Digitalt: kamera av, isolerar sig, svårt att nå, deltar ej i sociala möten förändrade arbetsvanor, långa svarstider
- Jobbar mer, nedprioritering av återhämtning
- Uttrycker sig ofta negativt eller är passiv i diskussioner
- Svårt att hålla deadlines, sämre kvalitet, uppgifter som inte utförs, gör misstag
- Gör dåliga livsstilsval

Fysiskt

- Sömnpromblem
- Hjärtklappning
- Tryck över bröstet
- Ytlig andning
- Mag- och tarmbesvär
- Smärta och spänningar i muskler
- Ljud- och ljuskänslighet
- Huvudvärk
- Yrsel

Emotionellt

- Labil – gråter, irriterad, otrevlig
- Bristande självförtroende
- Nedstämdhet och hopplöshet
- Ängest och oro

Kognitivt

- Sämre minne
- Svårt strukturera sina tankar
- Sämre koncentration
- Svårt att ta beslut

Notera om medarbetaren klagar på något av detta, ställ gärna frågor om sömn



Dagens webinarium



Tidspress + hoppas det löser sig

- När bör chefen agera?

Märker inte signalerna

- Detta kan ses från "utsidan"

Medarbetare säger "allt är bra"

- Så skapar du förutsättningar för uppriktiga samtal

Vem vill gå till jobbet och verka...

Okunnig

Ställ inte en fråga

Inkompetent

Erkänn inte misstag

Påträngande

Föreslå inte idéer

Svag

Låtsas må bra



80% av cheferna håller tyst om egen stress*

Har du oroat dig över egen stress men undvikit att säga det?

Mentimeter

Nej, inte vad jag minns ●



● Ja, många gånger

● Ja, det har hänt

431

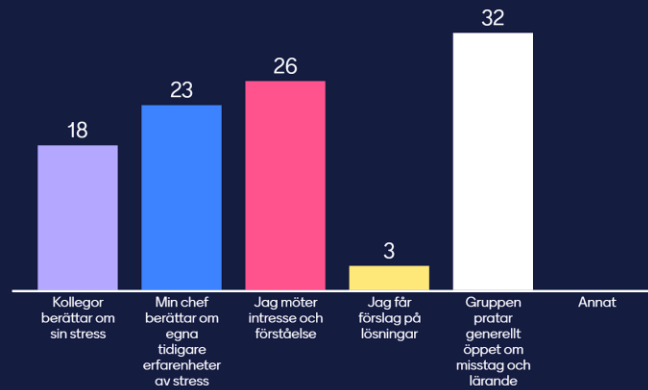
*statistik från webinarium Fackförbundet Ledarna

Reflektera på www.menti.com
kod 8140 6231

Vad skulle öka DIN trygghet att berätta i din grupp om egen oroande stress?



Vad skulle öka din trygghet att i en arbetsgrupp berätta om egen stress som oroar dig?





Psykologisk trygghet

Professor Amy Edmondsson;
The Fearless Organization

...är ett gruppklimat
där man vågar ge uttryck för
farhågor, idéer, okunskap, misstag,
utan rädsla för att bli negativt bemött

I ett sånt klimat vågar flera prata om
hur de mår, på riktigt

Tre sätt för att öka den psykologiska tryggheten att prata om osund stress

1

Formulera utmaningen och agera förebild

Förmedla att välmående ibland är svårt att nå, för oss alla.

Bjud ev. på en period i livet när du själv **hade** det tufft.

2

Bjud in till delaktighet

Var ödmjuk inför att olika saker stressar olika personer.

Samskapa med gruppen hur ni kan fånga tidiga signaler.

3

Bemöt på lämpligt sätt

Gör det till en positiv erfarenhet att berätta för dig.

Lyssna, framförallt.

Psykologisk trygghet: Diskussionsunderlag i en grupp

- Hur bra är vi på punkterna nedan?
- Vad kan vi som grupp göra för att bli bättre?



Våga ställa frågor



Erbjuda idéer



Lära från misstag



Utmana rådande åsikter

Dagens webinarium



Tidspress + hoppas det löser sig

- När bör chefen agera?

Märker inte signalerna

- Detta kan ses från "utsidan"

Medarbetare säger "allt är bra"

- Så skapar du förutsättningar för uppriktiga samtal

Medskick!

- Du vinner på att prioritera signaler tidigt



- Uppmärksamma avvikelser i beteende och fråga om mående i regelbundna avstämningar

Beteenden	Fysiskt	Emotionellt	Kognitivt
<ul style="list-style-type: none"> • Uteblir från möten, pauser, lunch • Digitalt: kamera av, isolerar sig, svår att nå, deltar ej i sociala möten förändrade arbetsvanor, långa svarstider • Jobbar mer, nedprioritering av återhämtning • Uttrycker sig ofta negativt eller är passiv i diskussioner • Svårt att hålla deadlines, sämre kvalitet, uppgifter som inte utförs, gör misstag • Gör dåliga livsstilsval 	<ul style="list-style-type: none"> • Sömnproblem • Hjärtklappning • Tryck över bröstet • Yttig andning • Mag- och tarmsbesvär • Smärta och spänningar i muskler • Ljud- och ljuskänslighet • Huvudvärk • Yrsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Labil – gråter, irriterad, otrevlig • Bristande självförtroende • Nedstämdhet och hopplöshet • Ängst och oro 	<ul style="list-style-type: none"> • Sämre minne • Svårt strukturera sina tankar • Sämre koncentration • Svårt att ta beslut

Notera om medarbetaren klagar på något av detta, ställ gärna frågor om sömn

Källa: Karolinska Institutet (2015), Uppleva psykisk ohälsa (2018)

- Psykologisk trygghet gör det lättare att berätta



MYTER och SANT om samtal om psykisk ohälsa

- ❖ Att fråga hur någon mår kan **väcka den björn som sover**
- ❖ Att fråga är att lägga sig i **och störa**
- ❖ Om den jag frågar blir arg/ledsen, **var det fel av mig att fråga**
- ❖ Att lyssna är viktigt **men man måste också säga något som hjälper**
- ❖ Idag passar det **inte att prata**

- ❖ ... hjälpa personen att äntligen **släppa på fasaden**
- ❖ ... av omtanke och bry sig
- ❖ ...kan jag bekräfta att jag ser det och **fråga om personen vill berätta varför**
- ❖ ...och räcker oftast gott vid första **samtalet**
- ❖ ... lika "dåligt" att prata som i **morgon eller övermorgon**



Tack! Följ mig gärna på LinkedIn för tillämpbar ledarskapsforskning!



Referenser i dagens webinarium:

Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth.

Institutet för stressmedicin – Västra Götalandsregionen. Rapport 19.

Roux-Dufort. (2009). The Devil Lies in Details! How Crises Build up Within Organizations.

<https://www.arbetsmiljoforum.se/kunskapsbank-arbetsmiljoe/psykosocial-arbetsmiljoe/stress/keds-sjaelvs kattningstest-foer-utmattningssyndrom/>

Lästips:

Tor Wennerberg Rädda organisationen – om psykologisk trygghet

Amy Edmondson Fearless organization – Psykologisk trygghet på arbetet