

# Vad kan chefer och medarbetare göra för att främja arbetsrelaterad hälsa?

---

Kollektiv förmåga

# Frågan

---

Vad kan chefer och medarbetare göra för att främja arbetsrelaterad hälsa?

# Relationen mellan chefsbeteende och medarbetarhälsa?

Ledarskap som är förknippat med god hälsa hos medarbetare:

- Ger resurser så att man kan genomföra arbetet (information, mandat och tydlighet)
- Uppmuntrar att man deltar i utvecklingen av arbetsplatsen
- Ger stöd
- Inspirerar
- Visar integritet (rättvisa)
- Integrerar medarbetarna så att man kan arbeta bra tillsammans

(Nyberg, 2009)

# Relationen mellan chefsbeteende och medarbetarhälsa?

Ledarskap som är förknippat med dålig hälsa hos medarbetarna:

- Auktoritärt beteende
- Tvingar sin åsikt på andra
- Agerar oäkta
- Ovänligt
- Drar sig undan

(Nyberg, 2009)

# Preventiva metoder för hälsofrämjande arbete

- **Utveckling av chefer genom t ex handledning och reflektion**  
(Sandahl & Karlsson, 2011)
- **Kurser och andra aktiviteter för medarbetare som sekundär prevention**  
(Sandahl & Karlsson, 2011)
- **Reflekterande samtalsgrupper under handledning – socialt stöd**  
(Peterson, 2011, Bergman, et.al., 2015)
- **Bättre hälsa, lägre grad av utmattning, mer delaktighet i arbetet, också viss utjämning av ohälsa mellan kvinnliga och manliga läkare**

# Mindfulness – medveten närvaro

Mindfulness är en medveten uppmärksamhet av känslor (erfarenheter, tankar, tro etc) och förmågan att erfara dem som de är, utan att behöva förändra.

Ursprung buddhism – tre viktiga utgångspunkter:

- Medvetenhet om vårt beroende av och vår sammankoppling med naturen
- Träna medkänsla för sig själv och andra
- Vikten av social harmoni

(Mahalingam & Caridad Rabelo, 2019; Hafenbrack, et al., 2019)

# Mindfulness – effekter på individen

- Mindfulla individer är mindre utvärderande av sina tankar, mer av mentala aktiviteter än bokstavlig sanning
- Mindfulness leder till självkontroll
- Hjälper individer att vara i nuet och inte att reagera med oro, grubbel eller känslomässiga utbrott
- Att praktisera mindfulness skapar större aktivitet i insula, en del av hjärnan som är involverad i att processa andras erfarenheter av känslor

(Mahalingam & Caridad Rabelo, 2019; Hafenbrack, et al., 2019)

# Mejsla arbetet för ett hållbart arbetsliv ("Job crafting")

- **Proaktiv individuell strategi som formar och utvecklar ens eget arbete så att det bättre passar individens preferenser för hur arbetet ska genomföras**  
(Tims et al, 2012)
- **Job crafting kan positivt påverka såväl organisationens resultat som individens välmående**
- **Ökad arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och utförande av arbetet**  
(Lyons, 2008; Petrou et al, 2012; Tims et al, 2013)
- **Jämför med "coping", vilket är en reaktion på t ex en stressfull situation**



# Tre dimensioner av job crafting

- **Uppgift (t ex ändra hur arbetet genomförs)**
- **Relationellt (t ex ändra kvaliteten i eller antalet relationer)**
- **Kognitivt (t ex förändringar i hur man uppfattar meningen med och betydelsen av sitt arbete)**

(Wrzesniewski & Dutton, 2001)

# Job crafting görs utan ledningens inblandning

- **Chefer kanske inte ens märker av job crafting**  
(Lyons, 2008)
- **Anställda kan skapa möjligheter för job crafting genom t ex att först skapa och bygga förtroende hos chefen att ta eget ansvar**  
(Berg, et al, 2010)
- **Kollegor kan också forma kollegors beteenden kring job crafting – d v s skapa en kultur där job crafting kan utvecklas**  
(Bakker, et al 2013)
- **Dock, när arbetsuppgifterna blir för många eller tiden för kort, används både job crafting och copingstrategier av individer och organisatoriskt stöd kan behövas**  
(Palm & Eriksson, 2018)

# Riskgrupper för gränslöst otydligt arbete

- De oerfarna – vet inte vad som krävs
- De med prestationsbaserad självkänsla – prestationer stärker självkänslan
- Tidsoptimister – planerar in för mycket, hinner inte vad de tänkt sig
- Typ A-personlighet – otålig, tävlingsinriktad
- De med torftig fritid eller jobbet som hobby – låter jobbet breda ut sig

# Sätta gränser

- Uppvärdera självomsorgen – våga vila!
- Minska upplevt ansvar – du är en kugge bland flera
- Räkna med strul – lägg till tidsmarginal
- Hitta en symbolisk stämpelklocka – mental av/på-knapp (när är du ledig och när arbetar du?)
- Mail och mobil – hitta ett förhållningssätt

# Tio saker att tänka på för dig som individ för att undvika stress och utbrändhet

1. Lär känna dina stressreaktioner (varningssignaler)
2. Spåra det som framkallar stress för dig
3. Stressa inte på grund av småsaker
4. Grubbla inte för mycket på framtiden
5. Ta motgångar med tillförsikt
6. Kompensera motgångar med fokus på andra områden
7. Socialt stöd
8. Var realistisk när du sätter upp mål
9. Få kontroll på ditt liv (ändra det som kan och bör ändras)
10. Om ovanstående saker inte hjälper - tveka inte att söka hjälp

# Sammanfattning - Vad kan chefer och medarbetare göra för att främja arbetsrelaterad hälsa?

- Chefsbeteenden påverkar medarbetarhälsa
- Mindfulness är en medveten uppmärksamhet av känslor
- Utmejsla arbetet för ett hållbart arbetsliv ("job crafting")
- Riskgrupper för gränslöst otydligt arbete

# Vad kan chefer och medarbetare göra för att främja arbetsrelaterad hälsa?

---

Kollektiv förmåga