

Hur vet jag hur mitt team mår?

Metoder och tips på att bedöma dina medarbetares psykiska välmående när ni arbetar hemifrån



Att leda ett team på distans

En serie handböcker som hjälper ledare att leda under coronapandemin



Hur mår dina medarbetare egentligen?

Just nu är det viktigare än någonsin att kunna identifiera psykisk ohälsa bland medarbetare och ge dem det stöd de behöver. En ökad grad av oro och ovisshet i världen, nya restriktioner och nya sätt att leva och arbeta på bidrar till att stressnivåerna på senaste tiden höjts hos många individer.

I Sverige är psykisk ohälsa den största orsaken till sjukskrivning, så det är viktigt att hitta varningssignaler i tid och agera proaktivt - att säkerställa medarbetares mentala hälsa ligger till grund för hela din organisations välmående.

De flesta av oss har på senaste tiden tvingats anpassa oss till en ny verklighet. Vi arbetar hemifrån, isolerade från våra kollegor och uteslutna från de vardagliga sociala sammanhangen på arbetsplatsen. Det finns inte längre någon klar gräns mellan våra privatliv och våra yrkesliv. Vi måste anpassa oss till våra partners mötesscheman, våra tonåringars distansundervisning och våra barn som kallar på uppmärksamhet under våra videomöten. Förutom detta är det inte alla anställda som är bekväma med att anpassa sig till de nya processer och verktyg som introducerats i samband med distansarbete. Alla dessa faktorer bidrar till den ökade mängden stress vi upplever i vårt dagliga arbetsliv.

De medarbetare med högst upplevd stressnivå och sämst resurser att klara av att hantera svårigheterna är de som ligger i riskzonen för att utveckla psykisk ohälsa. Så länge en situation uppfattas som stressande av en medarbetare, har det negativa effekter på hälsan, oavsett om situationen uppfattas som stressande för en utomstående eller ej.

För att minska risken för att anställda utvecklar stressrelaterad ohälsa är det viktigt att i ett tidigt skede identifiera de individer som:

- Upplever högst stressnivå, i privatlivet och på jobbet
- Har bristande resurser att hantera svårigheterna



Att prata med dina medarbetare är första steget



Fråga hur dina medarbetare har det på jobbet och privat. Hur påverkas de av det som händer? Är de oroad över en sjuk förälder, behövde de ändra planer i livet på grund av pandemin, eller saknar de något att se fram emot?

Använd dessa tre strategier för att undersöka hur dina medarbetare mår:

- ✓ Ta initiativ för videosamtal med medarbetaren en gång i veckan och fråga hur de mår. Undersök om deras situation förändrats, till exempel vid nya restriktioner i samhället, nya policys inom organisationen, eller andra organisatoriska förändringar.
- ✓ Kartlägg deras resurser. Hinner de återhämta sig? Vad har de för behov?
- ✓ Försök ställa specifika frågor, i enrum, och be om konkreta exempel. Utgå alltid från deras praktiska arbetssituation.

Börja med att ställa dessa sex frågor:

- Vad stressar dig mest och hur hanterar du stressen?
- Hur tycker du att det fungerar på jobbet nu?
- Finns det något jag kan göra för att du ska trivas ännu bättre?
- Har du allt du behöver för att kunna göra ett bra jobb?
- Hur påverkas du av den senaste organisatoriska förändringen?
- Hur påverkar alla förändringar ditt mående och privatliv?

Hur identifierar du individer i riskzonen - om de inte vill prata med dig som chef?

Det bästa är naturligtvis om en anställd som mår psykiskt dåligt på arbetet känner att han eller hon kan ta upp det med dig som chef på ett tidigt stadium. Det är dessvärre många som inte känner sig bekväma att prata med dig som chef om sin mentala hälsa.

Detta kan bero på många olika saker, till exempel medarbetarnes tidigare erfarenheter i att ta upp sådana ämnen med sin chef, eller deras förväntningar på din reaktion. Det kan också bero på kulturella faktorer som att ha vuxit upp i en familj eller ett samhälle där det inte talas om psykisk ohälsa öppet, eller att de har andra negativa erfarenheter av att prata om psykisk ohälsa.

Ibland kanske medarbetaren inte själv inser att han eller hon håller på att utveckla eller redan har utvecklat psykisk ohälsa. Då är det viktigt att personer i deras omgivning är lyhörda. Ju tidigare psykisk ohälsa upptäcks desto större är möjligheten att hjälpa personen, och att undvika att det leder till fler problem som följd.

Här är några vanliga tecken som kan indikera att en anställd mår sämre:

- ✓ Fler sjukdagar
- ✓ Förändringar i beteendemönster
- ✓ Förändringar i mående
- ✓ Uppvisar tecken på sömnstörning



En närmare titt på de fyra varningssignalerna



Fler sjukdagar

Eftersom stress leder till ett försämrat immunförsvar är dessa medarbetare oftare sjuka i förkylningar och infektioner, vid sidan av sjukdagar på grund av sviktande mental hälsa och stress. Det kan också vara så att den anställda klagar på huvudvärk eller magproblem.

Förändringar i beteendenmönster

Detta är det viktigaste att vara uppmärksam på och innebär förändringar från den anställdas normala eller typiska beteende. Några exempel är att medarbetaren drar sig undan socialt, börjar göra slarvfel, plötsligt blir cynisk, oftare hamnar i konflikter med kunder eller kollegor, dricker mer alkohol eller röker mer.

Förändringar i mående

Ett tydligt tecken på att något inte står rätt till med medarbetaren. Exempel på det kan vara att medarbetaren blivit extra känslig för kritik, blivit mer känslös, plötsligt börjar gråta eller visar tecken på nedstämdhet.

Tecken på sömnstörning

I princip all psykisk ohälsa bidrar till störd sömn. Tecken på sömnstörning kan vara att medarbetaren försover sig ofta, är synbart tröttare eller börjar göra slarvfel. Var även uppmärksam på om medarbetaren har förändrat sina arbetstider och jobbar tidigt på morgonen eller sent på kvällen.

Hur vet jag om en medarbetare inte mår bra - när medarbetaren arbetar hemifrån?

Det kan vara en större utmaning att identifiera stressade medarbetare när både du och dina medarbetare arbetar hemifrån.

Trots detta finns det sätt att identifiera tecken på att en medarbetare kan vara stressad eller inte må bra psykiskt, som du kan upptäcka även när ni arbetar på distans.

Var uppmärksam på dessa varningssignaler:

- Förändringar i responstid på chatt och email
- Arbetar sent
- Arbetar på raster eller helger
- Låg energinivå
- Minskat deltagande i digitala möten
- Blir försenad eller använder fler flex timmar
- Förändringar i arbetsprestation
- Undviker att dra till sig uppmärksamhet
- Minskat deltagande i sociala aktiviteter
- Börjar göra fler slarvfel
- Lättirriterad, snabbt pendlande humör och är mer känslig för kritik än vanligt
- Undviker att slå på kameran på möten för att han eller hon inte klätt sig eller är synbart trött



Vad gör du om du har en medarbetare som befinner sig i riskzonen?

Vad du kan göra just nu

Första steget är att prata med den anställda: fråga vad hon eller han behöver för att må bättre just nu. Koppla in HR i ett tidigt skede och vid behov även företagshälsovård eller en BlueCall-terapeut. Fråga medarbetaren om ett behov finns av:

- Minskad arbetsbörda genom att till exempel pausa projekt
- Frånta eller minska ansvar för vissa arbetsuppgifter
- Ledighet eller förändrade arbetstider under en period
- Behov av att kontakta sjukvården

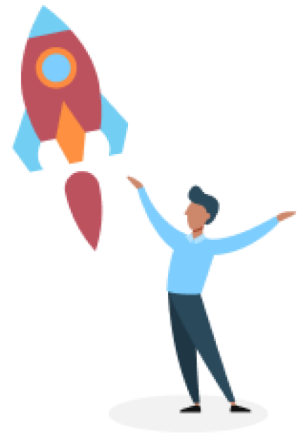
Vad du kan göra under den första månaden

- Kom överens om hur ni kan följa upp medarbetarens mående tillsammans
- Gör upp en plan tillsammans för hur och när medarbetaren ska utföra sina arbetsuppgifter
- För en löpande dialog med HR

Vad du kan göra på lång sikt

- Se över medarbetarens arbetsbeskrivning tillsammans
- Undersök andra faktorer på arbetsplatsen som kan bidra till stress, till exempel krav på tillgänglighet, ineffektiva processer eller otydlig ansvarsfördelning
- Skapa en långsiktig plan för hur medarbetaren ska kunna hålla i sin roll på sikt och hur ni ska följa upp medarbetarens mående

Checklista för dig som vill förbättra ditt teams mentala välbefinnande



- Var uppmärksam på varningssignaler.** Reflektera över dina medarbetare. Finns det några som uppvisar tecken på förändrade beteendemönster på ett mer subtilt sätt som du skulle behöva stämma av läget med?
- Prata med dina medarbetare om mental hälsa.** När du för samtal med dina medarbetare om hur de mår och får en överblick så har du bättre insikt i vad du behöver stötta medarbetarna inom.
- Ställ frågor på ett öppet, utforskande och icke-dömande sätt.** Syftet är att undersöka och se om du kan hjälpa till.
- Anpassa stödet till individen.** Någon kanske behöver förändrade arbetstider eller arbetsuppgifter för en period, någon annan kanske känner sig tryggare om de får kontinuerlig information dig som chef, medan någon annan saknar att ha regelbundna möten på arbetsplatsen.
- Ta hjälp av BlueCall.** Vill du ha ytterligare stöd i dessa typer ledarskapsutmaningar är det något som vi på BlueCall hjälper till med.