Chefer

Vägen till väggen

- Diskussionsmaterial

UPPDRAG
Psykisk Hälsa
- uppdragpsykiskhälsa.se -

”Likgiltighet, irritation, ångest, trötthet, huvudvärk, magont, dåligt minne, sömnsvårigheter, minskad sexlust, dra sig undan sociala kontakter, negativa tankar.”

Varningstecken innan kraschen in i den berömda väggen.

Förslag diskussionsmaterial

"Vägen till väggen" (chef)

Filmen Vägen till väggen handlar om stressrelaterad psykisk ohälsa i arbetslivet. Syftet med detta arbetsmaterial är att det ska inspirera till samtal om vad som kan göras på din arbetsplats för att främja hälsa och minska risk för sjukskrivning.

Här följer ett förslag på några samtalspunkter. Välj ut de frågeställningar som känns viktigast för er just nu. Naturligtvis går det även att komplettera med egna frågor.

En god idé är att anteckna synpunkter och förslag som kan bli värdefulla för arbetet med att öka kunskapen om stressrelaterad psykisk ohälsa och bestämma mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen.

1. Tidiga tecken på stress – jobbet och privatlivet

I filmen presenteras olika stressmoment som kan leda till att du själv eller en kollega går ”in i väggen”. Ett problem är att personen i farozonen sällan själv är tillräckligt medveten om allvaret i situationen för att göra något åt den. Och ju längre tid som går desto svårare att agera.

Diskutera med ledning av följande frågor:

- *Vilka signaler kan vara varningstecken på att en av dina medarbetare är nära att gå ”in i väggen”? Vad gör du som chef i det läget?*
- *Vilka möjligheter har du i din roll som chef att agera tidigt? Vilka är svårigheterna? Hur stödjer nuvarande organisation och arbetssätt tidiga insatser mot stressrelaterad ohälsa hos enskilda medarbetare?*
- *Vad kan en arbetsgivare göra för att underlätta en bra balans mellan arbete och privatliv hos personalen?*
- *Hur agerar du när du anar att en medarbetare har privata bekymmer som påverkar arbetsinsatsen negativt? Vilka redskap förfogar du över? Vilka hinder kan du tänkas möta?*

2. Stress och psykisk ohälsa

Av filmen framgår att stress och psykisk ohälsa i arbetslivet är ett stort problem för många. Hög arbetsbelastning, höga krav och upplevd låg kontroll är kända riskfaktorer. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att personalen inte far illa av arbetet.

Ta följande frågeställningar som utgångspunkt för en diskussion:

- *Vilka är de kända riskfaktorerna på din arbetsplats? Vad gör ni för att förebygga och hantera dessa risker?*
- *Vilka är friskfaktorerna på arbetsplatsen? Hur kan personalens välbefinnande och hälsa stärkas ytterligare?*
- *Hur bra är ni idag på att förebygga och tidigt identifiera källor till stress och psykisk ohälsa? Vilka förändringar måste till för att ni ska kunna ta ytterligare steg framåt? Vad kan HR, skyddsombud och företagshälsovård bidra med i sammanhanget?*
- *Varför tror du att medarbetare och chefer har så svårt att tala om psykisk ohälsa på arbetsplatsen? Vad kan göras på er arbetsplats för att samtalsklimatet ska bli öppnare?*

3. Rimlig arbetsbelastning

Diskutera vad ”rimlig arbetsbelastning” skulle kunna betyda på er arbetsplats. Försök komma på arbetsuppgifter och situationer som kan vara särskilt psykiskt påfrestande. Ta hjälp av följande frågeställningar:

- *Finns svåra och psykiskt krävande arbetsuppgifter på er arbetsplats? I så fall, hur resonerar ni kring möjligheten till återhämtning för de medarbetare som utför dessa? Vilka konkreta åtgärder har vidtagits?*
- *Hur kan arbetsgivaren ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid fördelningen av uppgifter och uppdrag till medarbetarna.*
- *Hur åstadkoms en regelbunden dialog mellan arbetsgivare och medarbetare angående arbetsuppgifter och tillgängliga resurser?*

4. Psykisk ohälsa genom kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling från överordnade eller kolleger är en känd orsak till ohälsosam stress bland medarbetare.

Hur förebygger ni kränkande särbehandling hos er? Använd frågorna nedan:

- *Vilka är rutinerna för hur kränkande särbehandling ska hanteras på er arbetsplats? Hur allmänt kända är dessa bland de anställda?*
- *Har du själv eller någon av dina medarbetare utsatts för kränkande särbehandling? (Om svaret är ja) Hur agerade du då? Vad kunde gjorts annorlunda?*
- *Hur följs problem med kränkande särbehandling upp på längre sikt?*
- *Vad kan göras för att förhindra att kränkande särbehandling förekommer över huvud taget?*

5. Vägen förbi "väggen"

I slutet av filmen föreslås några åtgärder som du i egenskap av chef eller arbetsgivare kan vidta för att förhindra att medarbetare blir sjuka av stress.

Diskutera förslagen utifrån situationen hos er, och med stöd av följande frågor:

- *Hur tänker du inför uppmaningen att ”agera direkt”? Hur kan en eventuell ovilja att prata med chefen om sin situation motverkas?*
- *Hur kan du som chef påbörja och stödja en positiv förändring hos en medarbetare som inte mår bra psykiskt?*
- *Hur bra är ni på att tidigt fånga in stressfaktorer och problem på er arbetsplats? Vad kan ni förbättra?*
- *Vad kan göras ytterligare för att medarbetarna ska tycka att uppgifter och ansvar är tydliga? Fråga er till exempel:*

    1) *Förstår alla sina arbetsuppgifter, förväntade resultat och tillvägagångssätt för arbetet?*
    2) *Vet alla vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist?*
    3) *Är alla klara över vem eller vilka de ska vända sig till när de behöver hjälp och stöd i arbetet?*

6. Mål för hälsa

Enligt Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren formulera mål för att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Diskutera följande frågeställningar:

- *Hur ser dessa mål ut, alternativt hur skulle de kunna se ut, i ert företag/ organisation?*
- *Hur går ni tillväga för att engagera så många som möjligt i personalen för att ta fram målen, och utarbeta en tydlig strategi för att uppnå dem?*
- *Hur gör ni så att chefer och medarbetare på alla nivåer har kunskap om företagets/organisationens arbetsmiljöpolicy?*

UPPDRAG
Psykisk Hälsa
- uppdragpsykiskhälsa.se -

Uppdrag Psykisk Hälsa är överenskommelsen mellan SKL och regeringen om stöd till riktade insatser inom området psykisk ohälsa.