

Rapport från Falck

Stress i arbetslivet

En hälso- och arbetsmiljökartläggning baserad på 25 000 respondenter och sjukskrivningsstatistik från 150 000 anställda.

Februari 2025



FALCK

Innehåll

| | | |
|----|---------------------------------------|----|
| 1. | Inledning | 3 |
| 2. | Stress – övergripande..... | 4 |
| 3. | Stress och kön | 5 |
| 4. | Stress och arbete hemifrån..... | 8 |
| 5. | Stress och livsstil | 10 |
| 6. | Stressrelaterade sjukskrivningar..... | 13 |

1. Inledning

Att uppleva stress är en naturlig del av livet, och perioder av stress är inte farligt i sig. En viss nivå av stress kan snarare vara positiv och kan hjälpa oss att prestera bättre, fokusera och hantera utmaningar. Däremot kan långvarig stress utan möjlighet till återhämtning ge negativa konsekvenser i form av hälsoproblem, sänkt arbetsförmåga och sjukskrivning.

Denna rapport syftar till att ge en bild av stress i arbetslivet och hur det påverkar individer och organisationer. Rapporten presenterar även vilka åtgärder som kan vara effektiva för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Genom att belysa stressens olika aspekter hoppas vi kunna bidra till ett mer hållbart arbetsliv.

Med 1 000 experter över hela landet är Falck Sveriges mest kompletta leverantör av tjänster inom hälsa och arbetsliv. Vi har lång erfarenhet av att förebygga och minska stress på Sveriges arbetsplatser och ger kontinuerligt ut rapporter och statistik kring olika utmaningar i arbetslivet. Denna rapport följer upp rapporten *Stress i arbetslivet* som vi släppte våren 2023.

Årets rapport bygger på drygt 25 000 hälso- och arbetsmiljöprofiler genomförda januari till december 2024. Respondenterna arbetar i alla branscher, och såväl chefer som medarbetare ingår i urvalet. Falcks hälso- och arbetsmiljöprofiler kartlägger levnadsvanor, besvär i rörelseapparaten, välbefinnande och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Det är en typ av hälsoundersökning som ger en bild av hur levnadsvanor, fysiska besvär, kondition och arbetsmiljö påverkar välbefinnandet. Hälso- och arbetsmiljöprofilen ger ett brett hälsoperspektiv med fokus på vad som kan förbättra hälsan för medarbetaren och organisationen. Varje individ som gör en hälso- och arbetsmiljöprofil skattar sig själv inom en rad områden och får svar om hen ligger på röd, gul eller grön nivå där grön innebär ingen risk, medan gul visar på en viss risk och röd färg hög risk. I denna rapport fokuserar vi på stress, men har även gjort en rad korsläsningar mellan stress och andra hälso- och livsstilsområden.

Nytt för denna rapport är att den även bygger på sjukskrivningsstatistik från cirka 155 000 individer samt data från våra leveranser av tjänster inom hälsa och arbetsmiljö. Genom att kombinera dessa källor kan vi få en bred och detaljerad bild av stressproblematik i arbetslivet.

Rapporten visar att en tredjedel upplever stress på risknivå. Den visar även tydliga könsskillnader när det gäller stress. Kvinnor är mer drabbade än män, särskilt unga kvinnor, medan män över 50 år är minst påverkade. Detta avspeglas inte bara i upplevda stressnivåerna utan också i sjukskrivningsmönstren, där kvinnor oftare än män blir sjukskrivna på grund av stress och psykosociala besvär. Kvinnor har också en högre frekvens av upprepad korttidsfrånvaro, vilket kan öka risken för långtidssjukskrivning.

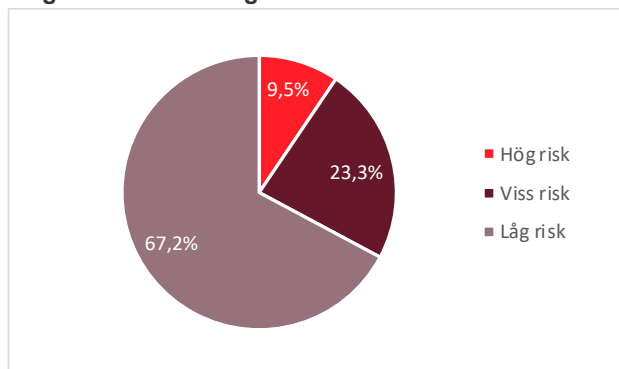
Rapporten visar även hur stress och andra livsstilsfaktorer samspelar. Individer med höga stressnivåer tenderar att även sova sämre, motionera mindre och uppleva lägre energinivåer. De upplever också sin arbetsmiljö som sämre och har oftare problem med värk i kroppen. Dessutom framkommer det att de som arbetar mer än halva sin arbetstid på distans upplever högre stressnivåer än de som arbetar från arbetsplatsen.

Det moderna samhället med högt tempo och med höga krav och förväntningar, har gjort stress till en alltmer framträdande faktor i arbetslivet. Att förstå orsakerna till stress, dess effekter och vilka grupper som är mest utsatta är avgörande för att skapa hälsosamma, hållbara arbetsplatser och samtidigt förebygga sjukskrivningar kopplade till stressrelaterade besvär.

2. Stress – övergripande

Totalt är det omkring en tredjedel som skattar sin stress på nivåer som kan innebära risker.

Diagram 1. Fördelning stressnivå. Totalt.

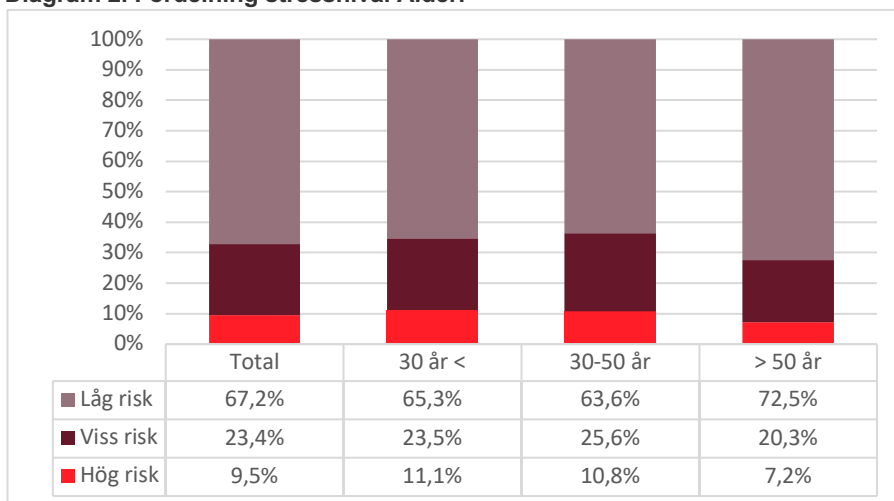


Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Andelen inom respektive stressnivå är marginellt högre än när Falck släppte en motsvarande rapport för två år sedan. Vid det tillfället var det 68,4 procent som rapporterade låg risk, 23,2 procent viss risk och 8,5 procent hög risk.

De mellan 30-50 år uppger högst stress, dock syns relativt likvärda nivåer för de under 30 år. Lägst stress uppger medarbetare över 50 år. Detta följer även Försäkringskassans senaste statistik som visar störst ökning av stressrelaterad ohälsa och sjukskrivningar hos kvinnor 30-39 år.

Diagram 2. Fördelning stressnivå. Ålder.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Falcks kommentar:

Stress är en av de mest påtagliga och komplexa utmaningarna i vår tid. En viss stress är naturligt och kan vara positiv, men långvarig stress är en riskfaktor, som kan påverka både kropp och sinne negativt. Dagens arbetsliv präglas av ett högt tempo med ständigt ökande krav på effektivitet, tillgänglighet och resultat i relation till högt satta mål. En utmaning är att hitta balans i vardagen – och att få återhämtning.

Stressrelaterad psykisk ohälsa har blivit en allt vanligare orsak till sjukskrivningar och beror ofta på just på en kombination av ökade arbetskrav, högre stressnivåer och svårigheter att balansera arbete och privatliv.

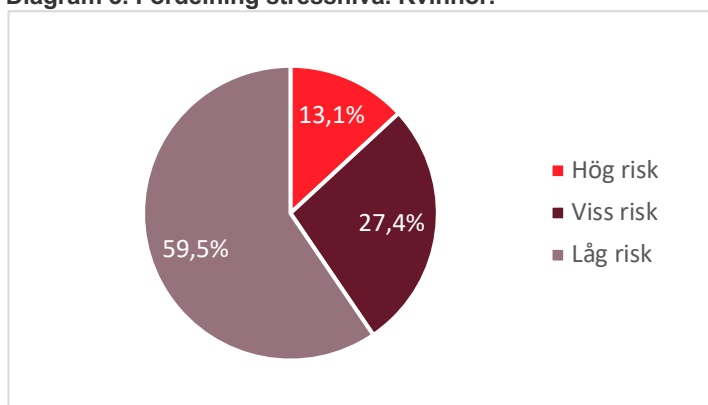
Hur arbetsplatsen är organiserad spelar stor roll för stress. Det kan handla om för stora arbetsgrupper, för lite stöd från chef, för hög arbetsbelastning eller brist på inflytande och möjlighet att påverka.

Det är viktigt att organisationer inte nöjer sig med att det "är så det ser ut" utan funderar på vad man som arbetsgivare kan göra för att stötta medarbetare och vad som kan underlätta deras arbetssituation. För att minska sjukskrivningarna behövs ett fokus på att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö där stöd, återhämtning och balans också prioriteras. Arbetsgivare behöver i det aktivt arbeta med både organisatoriska faktorer såväl som med individuella anpassningar.

3. Stress och kön

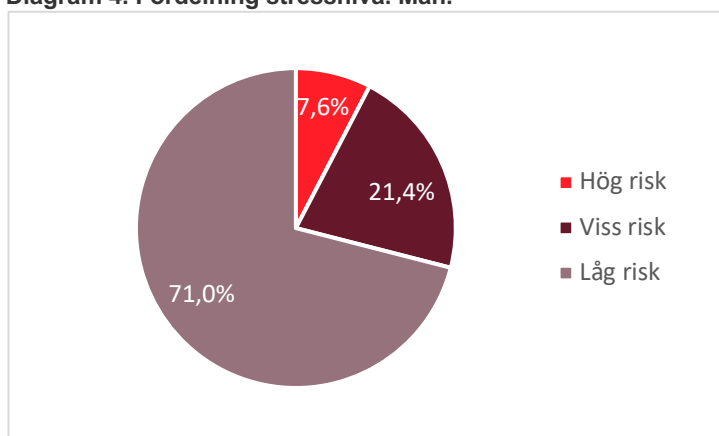
Vad gäller könsskillnader i stressnivåer visar kvinnor upp högre upplevd stress än män. Totalt uppger 40,5 procent av kvinnorna stress på risknivå. Motsvarande siffra för män är 29 procent.

Diagram 3. Fördelning stressnivå. Kvinnor.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

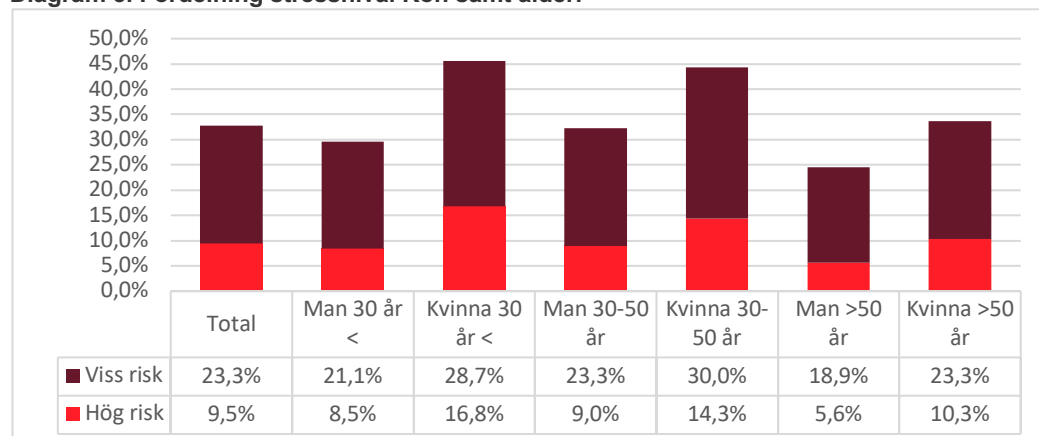
Diagram 4. Fördelning stressnivå. Män.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Allra högsta stressnivåer uppger kvinnor under 30 år. Totalt uppger 45,5 procent av kvinnorna under 30 år stress på risknivå, varav nästan 17 procent uppger stressnivåer på hög risk. Kvinnor mellan 30-50 år uppger nästan lika höga stressnivåer. Män över 50 år uppger lägst stressnivåer.

Diagram 5. Fördelning stressnivå. Kön samt ålder.



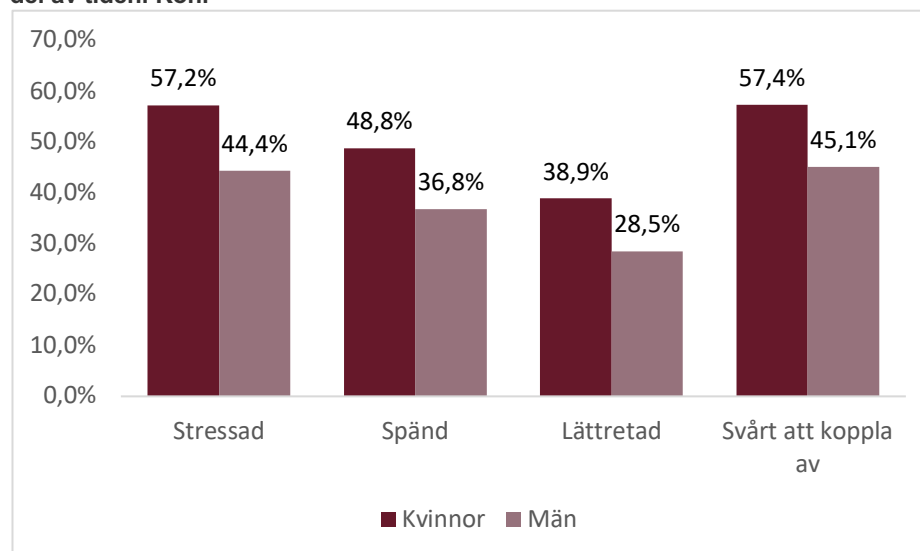
Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Effekter av höga stressnivåer kan visa sig på olika sätt. Samtliga respondenter har svarat på frågan hur ofta de känner sig stressade, spända, lättretade och om de har svårt att koppla av.

Totalt 57,2 procent av kvinnorna och 44,4 procent av männen uppger att de är stressade en del av tiden, stora delar av tiden eller hela tiden. Gällande att ha svårt att koppla av är det totalt 57,4 procent av kvinnorna och 45,1 procent av männen som uppger att de har svårt att koppla av delar av tiden, stor del av tiden eller hela tiden.

Fler än två av tio kvinnor (21,3 procent) upplever att de är stressade samt har svårt att koppla av hela tiden eller stor del av tiden, motsvarande siffra för män är 12,8 procent.

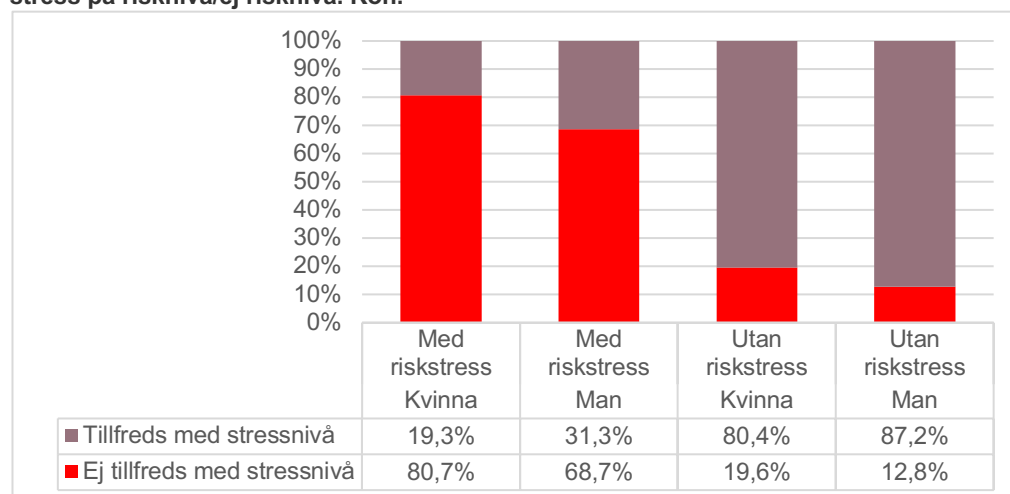
Diagram 6. Andel som uppger att de upplever symptom del av tiden, hela tiden eller stor del av tiden. Kön.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Vi har även tittat på hur tillfreds respondenten är med sin stressnivå. Undersökningen visar då att en övervägande majoritet av de som ligger inom ramen för riskstress (hög risk eller viss risk) inte är tillfreds med sina stressnivåer. Åtta av tio kvinnor med riskstress är inte tillfreds med sina stressnivåer, och sju av tio män med riskstress är inte tillfreds med sina stressnivåer. Av de som ej uppger stress på risknivå är åtta av tio kvinnor och nästan nio av tio män tillfreds med sin stressnivå.

Diagram 7. Andel tillfreds/ej tillfreds med sina stressnivåer. Uppdelning individer med stress på risknivå/ej risknivå. Kön.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Falcks kommentar:

Kvinnor upplever högre stress och blir oftare sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa jämfört med män. Upplevelser av stress beror på olika saker, olika tider i livet, och det är sannolikt flera orsaker som ligger bakom varför kvinnor skattar sina stressnivåer högre än män. Det är komplext och beror på många olika variabler men här behöver vi inom olika områden i samhället hjälpas åt snarare än att konstatera att det är så att kvinnor känner sig mer stressade. Arbetsgivare behöver göra sitt för att försöka skapa en arbetsmiljö som främjar hälsa, belysa utmaningar för både kvinnor och män ur olika perspektiv och göra insatser där det behövs.

Kvinnodominerade branscher, som vård och omsorg, har ofta tuffa förutsättningar med stora arbetsgrupper, och en diskrepans mellan krav och förutsättningar. Samtidigt kan traditionella könsroller exempelvis göra att kvinnor känner ett större ansvar för både familj och arbete. För att arbeta förebyggande som arbetsgivare behöver man se helhetsperspektivet utifrån såväl traditionellt upplevda normer och förväntningar men också ta hänsyn till hormonella förändringar och andra aspekter som kan påverka kvinnors mående och stressnivåer.

Vi behöver också ha med i analysen att viss könsskillnad i statistiken mellan kvinnor och män kan ha att göra med traditionella könsmonster. Män har traditionellt tenderat att fokusera mer på fysiska symptom, som exempelvis ryggont, istället för att lyfta fram stress och sin psykiska hälsa. Således är det klokt att även försöka fånga upp dem som inte explicit talar om stress men visar på symptom och beteenden som ofta är förekommande vid långvarig stress.

Det kan även finnas ett mörkertal, då män traditionellt är mindre benägna att söka professionell hjälp för psykisk ohälsa, vilket kan leda till att stressen inte blir diagnostiserad på samma sätt som hos kvinnor. Ett konkret exempel på detta är att Falck totalt sett levererar lika mycket tjänster och expertis till män och kvinnor. Däremot, av de 82 000 stödsamtal som Falck genomförde under 2024, var cirka två av tre till kvinnor.

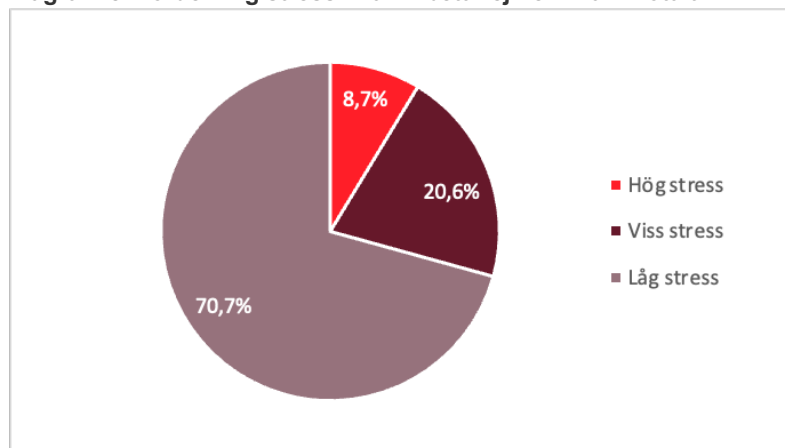
För att komma tillrätta med stressproblematik behöver arbetsgivare fokusera på att ta reda på orsaker till sjukskrivningarna på ett strukturellt plan, utöver att stötta enskilda individers problematik. Arbetsplatsens krav, kultur och organisation spelar en stor roll. Som arbetsgivare är det även bra att uppmuntra till ökad öppenhet och att skapa utrymme för att prata om sitt mående och dialog kring vad vi ser som hjälpsamt när det gäller balans, återhämtning, stresshantering och trivsel utifrån vad vi kan påverka på olika nivåer i en organisation.

Det är även viktigt att skapa naturliga kanaler för att upptäcka tidiga signaler på ohälsa. Att många unga, framförallt kvinnor, skattar sin stress högt visar vikten av att stötta unga medarbetare som är nya i arbetslivet och som tidigt visar tecken på stressrelaterad ohälsa. Det kan handla om extra stöd och uppföljning när man är nyanställd, mentorskap, och nära kommunikation med chef. Men även att stötta unga medarbetare i förväntningar på att kunna ta ett självledarskap kring hälsa och egna behov för att vara hållbar i arbetslivet. Arbetsgivare och arbetstagare behöver hjälpas åt med vad som är rimliga krav både vad det gäller arbetsmiljö och hälsa.

4. Stress och arbete hemifrån

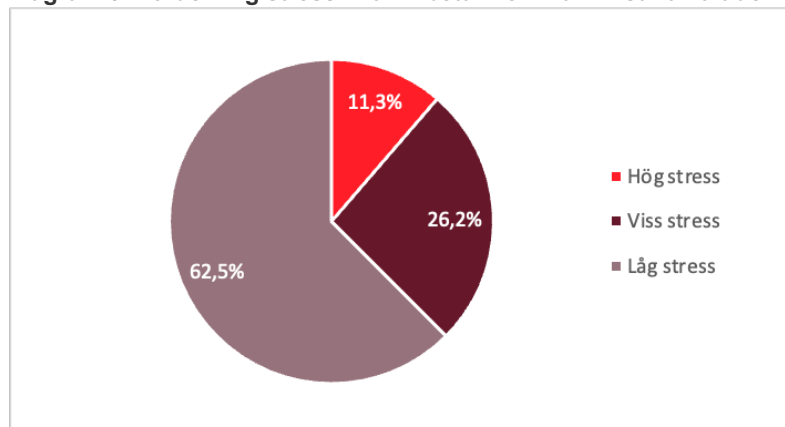
De som arbetar mer än halva tiden hemifrån uppger i högre utsträckning stress på risknivå.

Diagram 8. Fördelning stressnivå. Arbetar ej hemifrån. Totalt.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Diagram 9. Fördelning stressnivå. Arbetar hemma minst halva tiden. Totalt.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Bland dem som är under 30 år och arbetar hemifrån mer än halva tiden är det 46,2 procent som uppger stress på risknivå (hög risk eller viss risk).

Diagram 10. Andel som uppger stress på risknivå. Uppdelning arbetar ej hemifrån samt arbetar hemma minst halva tiden.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Falcks kommentar:

Hybrid- och distansarbete är idag en självklarhet i många branscher. Flexibiliteten ökar, men det ställer också nya krav på strukturer, mötesformer och ledarskap.

Att ha möjlighet att arbeta på distans eller hemifrån är en förmån som många värdesätter i arbetslivet idag och kan vara en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt ställer det högre krav på förmåga till självledarskap och gränsdragningar mellan arbete och privatliv. Möjligheten till social samvaro och kollegialt utbyte riskerar att minska när vi ses mindre på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att arbetsplatser för en öppen dialog om förväntningar kring exempelvis tillgänglighet, samt vad som gäller vid sjukdom, VAB och semester.

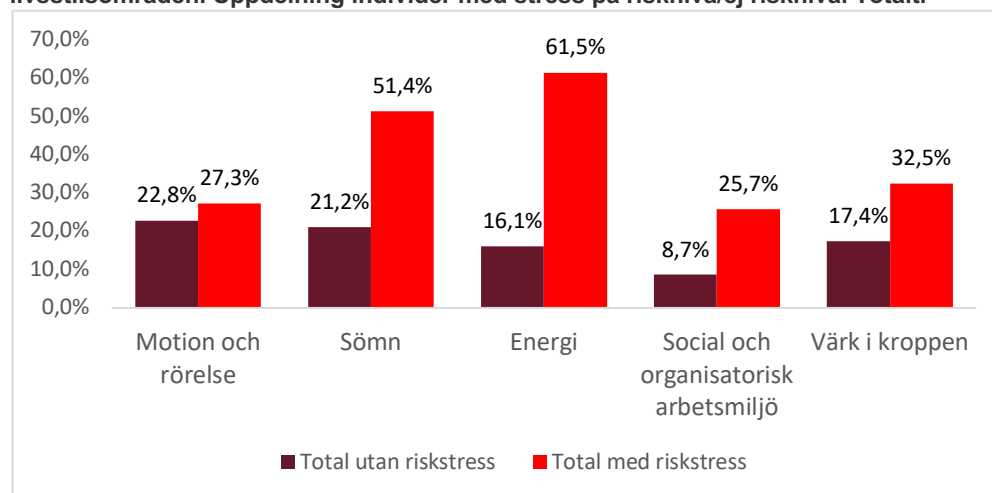
Chef och medarbetare behöver använda tydlig kommunikation och vara medvetna om vilka utmaningar som finns med distansarbete. Det krävs ett aktivt ledarskap när medarbetare i större utsträckning arbetar hemifrån. Distansarbete kräver en högre grad av tillit och att släppa på kontrollen, samtidigt som det individuella ansvarstagandet hos medarbetarna blir större. Chefen behöver skifta fokus från att leda och styra arbetsuppgifter till delegerat ansvar med fokus på mål och resultat. Medarbetaren behöver också själv kunna skapa en tydlig struktur för arbetsdagen för att må bra och prestera.

Det kan även vara utmanande att arbetslivet blir mer individualiserat, vilket ibland inte främjar arbetsplatsens mål och resultat. Att jag som individ tänker utifrån perspektivet vad som passar mig och min livssituation, hälsa och trivsel bäst är inte konstigt – men ibland behöver vi också kunna se vad som blir bäst för de flesta, inte bara vad som blir bäst för mig, om det är så att jag jobbar på en arbetsplats där detta kan bli motstridigt.

5. Stress och livsstil

I en jämförelse med en rad hälso- och livsstilsområden: motion och rörelse, sömn, energinivå, arbetsmiljö och värk i kroppen syns det att de som har höga stressnivåer samtidigt visar sämre resultat inom övriga områden.

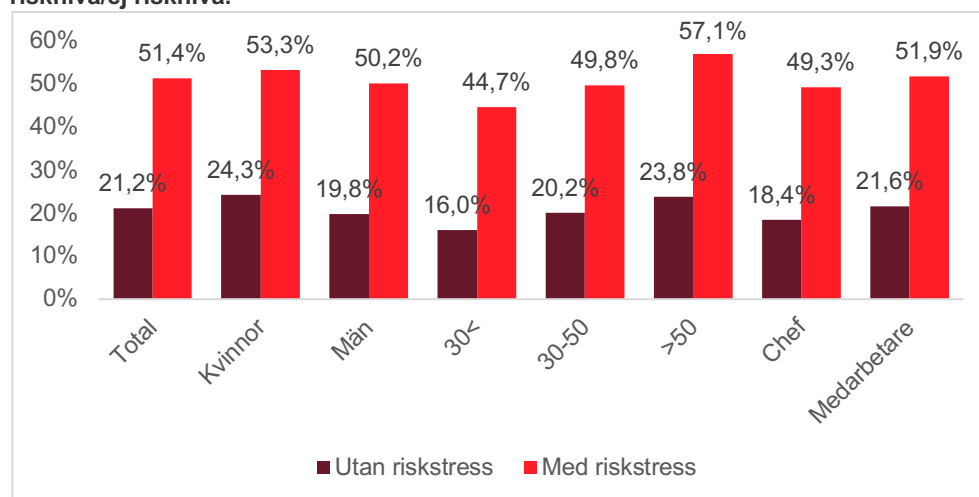
Diagram 11. Andel på låga/ otillfredsställande värden ur hälsosynpunkt inom olika livsstilsområden. Uppdelning individer med stress på risknivå/ ej risknivå. Totalt.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Sömn och energinivå är de områden där korrelationen med stress är störst. Av dem som skattar sin stress på risknivå skattar mer än varannan även sömnsvårigheter. Bland dem som inte har skattat sin stress på risknivå är det endast två av tio som uppger att de har sömnsvårigheter.

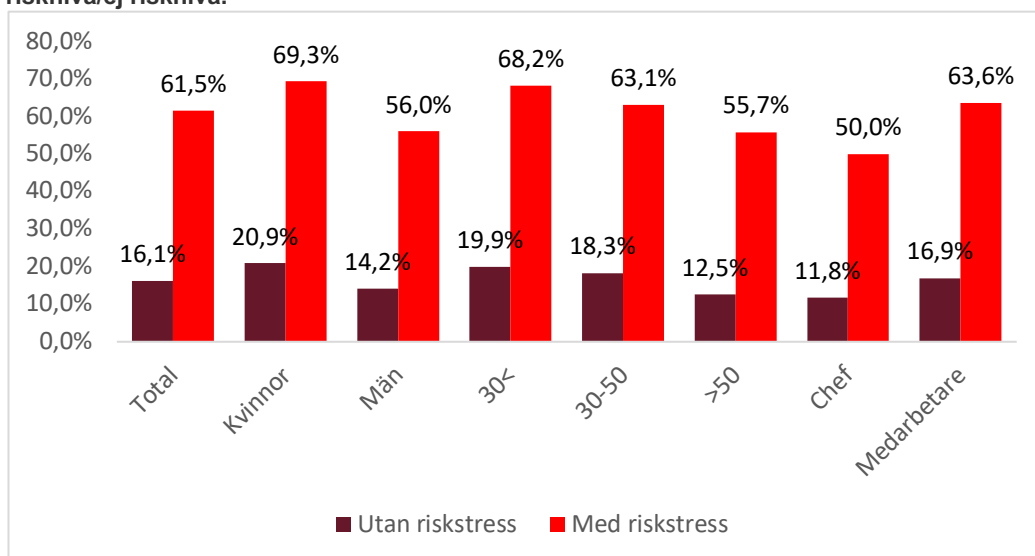
Diagram 12. Andel som upplever sömnsvårigheter. Uppdelning individer med stress på risknivå/ ej risknivå.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Oavsett vad en individ ägnar sina dagar åt spelar energinivån en central roll för produktivitet och prestation. Upplevelser av låg energi kan vara en tidig signal på ohälsa. Av dem som upplever stress på risknivå uppger fler än sex av tio samtidigt att de har nedsatt energi. Bland kvinnor upplever nästan sju av tio (69,3 procent) med hög stress också nedsatt energi. Motsvarande siffra för män är 56 procent.

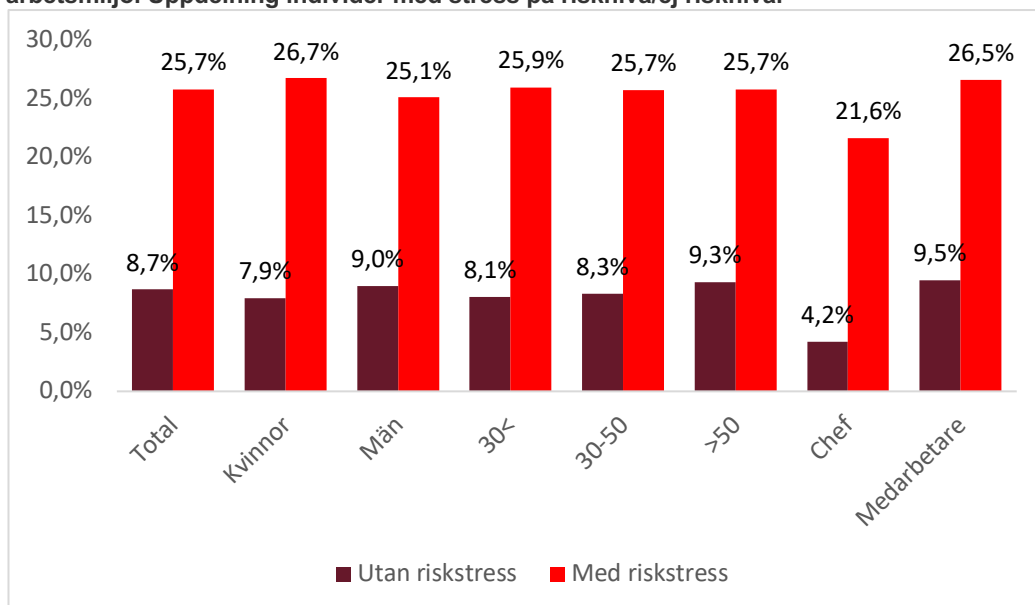
Diagram 13. Andel som skattar nedsatta energinivåer. Uppdelning individer med stress på risknivå/ej risknivå.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Även vad gäller den organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) syns stora skillnader mellan de som upplever stress på risknivå och de som inte gör det. En bra organisatorisk och social arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska må bra och göra ett bra jobb. Av de som upplever stress på risknivå skattar 25,7 procent sin arbetsmiljö som negativ. Av de som ej skattar stress på risknivå är det endast 8,7 procent som skattar sin arbetsmiljö som dålig.

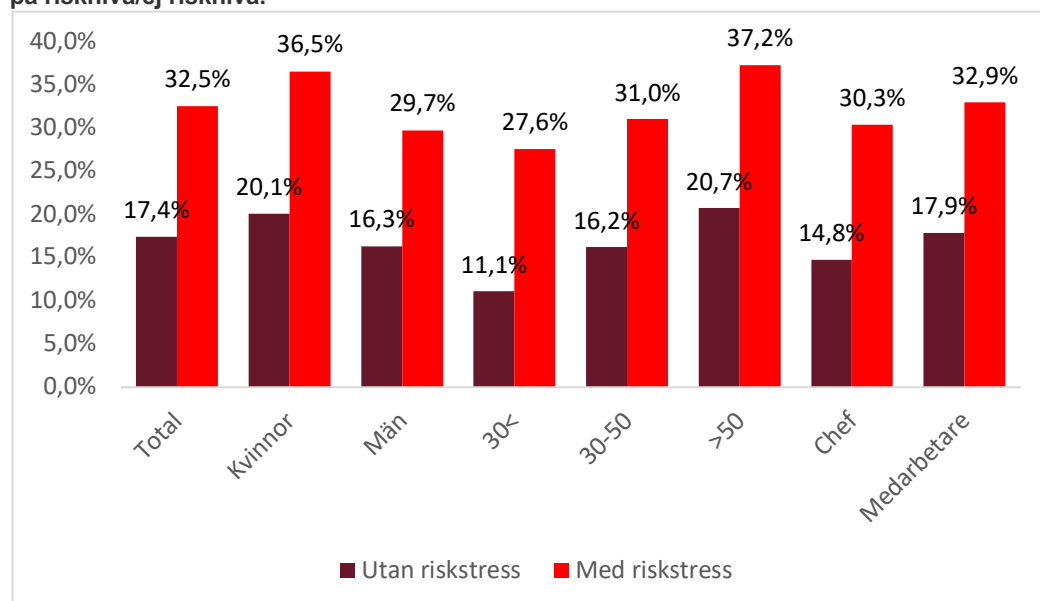
Diagram 14. Andel som ej är tillfredsställda med sin sociala och organisatoriska arbetsmiljö. Uppdelning individer med stress på risknivå/ej risknivå.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Stressade individer rapporterar även högre nivåer av problem med värk i kroppen. Av de som uppger stress på risknivå är det totalt 32,5 procent som även upplever problem med värk i kroppen. Motsvarande siffra för de som ej har stressnivåer i riskzonen är 17,4 procent.

Diagram 15. Andel som har problem med värk i kroppen. Uppdelning individer med stress på risknivå/ej risknivå.



Källa: Falcks Hälsa- och arbetsmiljöprofiler. 25 175 respondenter, jan-dec 2024.

Falcks kommentar:

Stressnivån och förmågan att hantera pressade jobbsituationer påverkas även av hur medarbetarna har det på fritiden. Vänner, familj och meningsfulla fritidsintressen bidrar till återhämtning och perspektiv på tillvaron. Ett säkert sätt att förebygga stress är vardagsmotion. En rask promenad på en halvtimme varje dag kan räcka, exempelvis till eller från jobbet. Att röra på sig gör att nattsömnen blir bättre. Men ofta är det när man är stressad som dessa saker prioriteras bort.

Att de som skattar sig själva som stressade även visar upp sämre mående i andra områden är en varningssignal. Korrelationen finns såväl vad gäller motion och rörelse, som sömn, energinivå, arbetsmiljö och värk i kroppen.

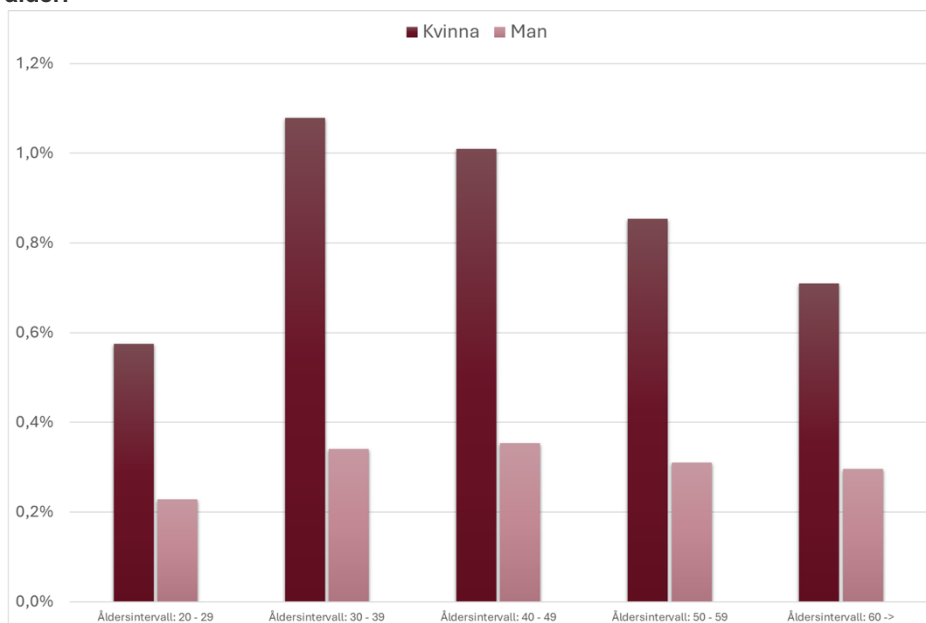
Att fler kvinnor än män skattar att de har nedsatt energinivå finns troligtvis flera förklaringar till: Hur stora egna krav vi lägger på oss själva och tillvaron. Hur mycket obetalt arbete vi utför både på jobbet – men främst kanske utanför jobbet. Här finns ett arbete att göra för att stötta och prata om skillnader och likheter i liv och arbetsliv mellan individer.

Stressnivåerna påverkar upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, men ibland kan det vara svårt att veta vad som är hönan och vad som är ägget då en sämre skattad arbetsmiljö också påverkar upplevelse av stress och energinivå. Därför kan det vara positivt om arbetsplatsen arbetar med friskfaktorer och fokuserar på vad organisationer, grupper och individer behöver för att öka sin upplevelse av arbetslust, trivsel, engagemang, arbetsprestation och yrkesstolthet. Det är viktigt att som arbetsgivare både stötta fysisk och psykisk hälsa likväl som den organisatoriska för en arbetsplats där medarbetare kan utvecklas, må bra, trivas och ha prestationsförmåga.

6. Stressrelaterade sjukskrivningar

Antalet pågående sjukskrivningar på grund av stressrelaterade sjukdomar ökade med 25 procent mellan 2019 och 2024 visar Försäkringskassans lägesrapport om psykisk ohälsa 2024. Värst drabbade är kvinnor i ålder 30-39 som jobbar inom skola, vård och omsorg. Samma tendenser bekräftas i statistiken från Falcks verktyg, Sjuk och Frisk.

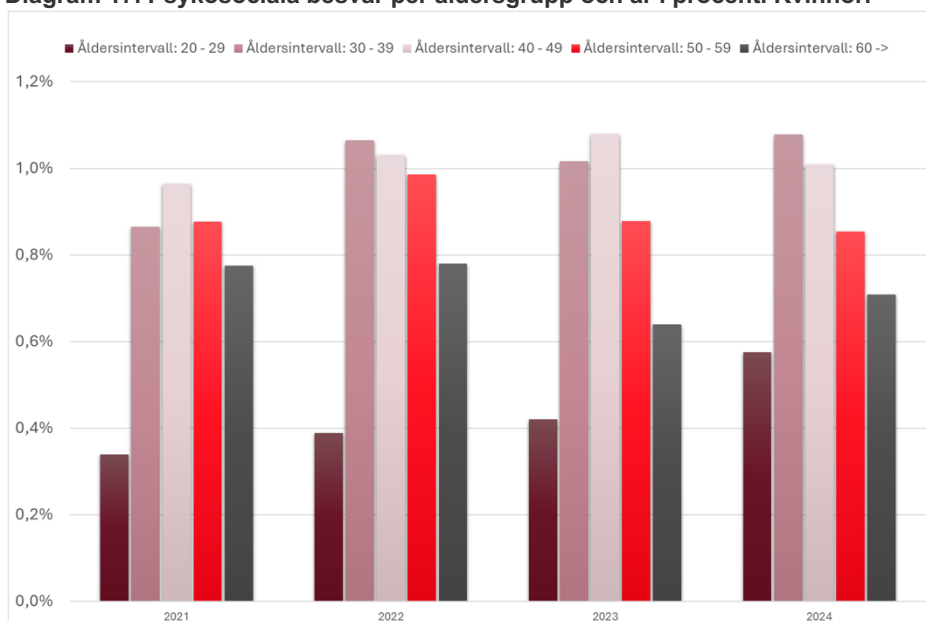
Diagram 16. Långtidssjukskrivningar på grund av psykosociala besvär 2024. Kön och ålder.



Källa: Falck Sjuk och Frisk. 155 000 anställda på 450 företag, jan-dec 2024.

Sjukskrivningar för psykosociala besvär har ökat bland unga kvinnor de senaste åren.

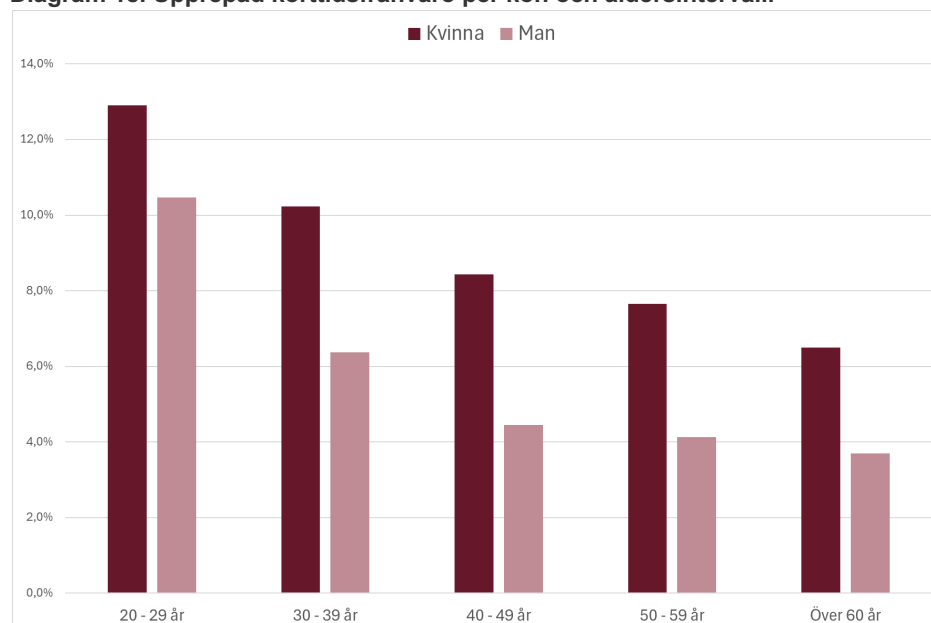
Diagram 17. Psykosociala besvär per åldersgrupp och år i procent. Kvinnor.



Källa: Falck Sjuk och Frisk. 155 000 anställda på 450 företag, jan-dec 2024.

Även upprepad korttidsfrånvaro drabbar kvinnor mer än män. Störst är utmaningen bland unga kvinnor.

Diagram 18. Upprepad korttidsfrånvaro per kön och åldersintervall.



Källa: Falck Sjuk och Frisk. 155 000 anställda på 450 företag, jan-dec 2024.

Falcks kommentar:

Korta perioder av stress är naturligt, men långvarig ohälsosam arbetsbelastning utan återhämtning är skadligt och kan leda till sänkt arbetsförmåga och sjukskrivning. Att medarbetare blir sjuka av stress påverkar inte bara individen utan även företagets produktivitet och arbetsmiljö.

Kvinnor under 30 år är de som i högst grad upplever hög stress och psykosociala besvär men när vi tittar på vilka som hamnar i längre sjukskrivning för denna problematik så är kvinnor över 30 år mest drabbade. Det är ofta mycket som händer i åren efter 30 när många försöker kombinera en yrkeskarriär med ett liv som småbarnsförälder. Det finns förväntningar på hur vi ska leva och vad vi ska hinna med.

Män tenderar inte alltid att ange psykosociala besvär som huvudorsak till frånvaro, utan lyfter ofta fram andra fysiska problem, som ryggont. Som arbetsgivare är det därför relevant att hålla koll på fysiska symptom som kan vara varningssignaler även för ohälsosam stress. Samtidigt finns en markant skillnad mellan könen som fortsatt behöver beaktas av arbetsgivare. Att titta närmare på riskfaktorer och från arbetsgivarhåll arbeta för att bidra med en arbetsmiljö som fungerar som en buffert mot att hamna i långtidssjukskrivning på grund av psykisk ohälsa är viktigt för att uppnå en hållbar arbetsplats.

Det är oroande att en så stor andel av korttidsfrånvaron sker i de yngre åldersgrupperna. Sjukfrånvaro är kostsamt inte bara för individen utan även för arbetsgivare och samhälle. Här behöver arbetsgivaren arbeta aktivt för att analysera orsaker och på olika sätt minska frånvaro. Ett viktigt steg är att få en överblick över sjukfrånvaro och sedan aktivt arbeta både på ett individuellt och ett organisatoriskt plan med insatser.

Nästan hälften av alla långtidssjukskrivningar föregås av återkommande kortare sjukfrånvaro. Redan efter tre frånvarotillfällen ökar risken för längre sjukfrånvaro. Tidiga tecken på ohälsa kan vara trötthet, sömnproblem, huvudvärk, hjärtklappning, försämrat minne,

koncentrationssvårigheter, humörsvingningar eller att man blir mer infektionskänslig. Genom att uppmärksamma upprepad korttidsfrånvaro kan man fånga upp och hantera ohälsa tidigt.

För att minska risken för långtidssjukskrivningar behöver chefer och medarbetare utbildas i hur man kan upptäcka psykisk ohälsa. Det underlättar att ha system för att fånga upp tidiga tecken på ohälsa och att följa individers mående och arbetstillfredsställelse kontinuerligt. Att föra den typen av samtal inom arbetsgruppen och med chefen, redan innan eventuell upprepad korttidsfrånvaro uppstår, kan vara ett förebyggande och framgångsrikt arbetssätt. Genom att skapa en öppen dialog om hur vi mår i relation till vårt arbete och tillsammans identifiera vad vi kan påverka samt vilka friskfaktorer vi kan stärka, läggs grunden för ett mer hållbart arbetsklimat.

7. Summerande ord

Ohälsosam stress leder till psykisk ohälsa och är idag ett samhällsproblem. Arbetsgivaren har ett stort ansvar att förhindra och förebygga ohälsa, och det finns inte en lösning utan kräver flera perspektiv och åtgärder på flera nivåer. Det är dock viktigt att inte förlägga problemet enbart på individnivå. Organisatoriska faktorer som påverkar är bland annat arbetsbelastning, möjlighet till inflytande och delaktighet, arbetsgruppens storlek, ledarskap och kultur.

Ett första steg är att få en bra bild av den egna organisationens sjukfrånvaro och utmaningar. Bra strukturer och verktyg kan hjälpa arbetsgivare att synliggöra hur det faktiskt ligger till för att lägga en bra grund att utgå ifrån. Att skaffa sig en bild av hälsoläget på arbetsplatsen är ett viktigt stöd i dialog med medarbetare och ett bra underlag för var resurser och insatser bör läggas på organisationsnivå.

För att skapa en hållbar arbetsplats behövs en arbetsmiljö som främjar prestation – men där även hälsa, stöd, återhämtning och balans ges hög prioritet.

Tio tips vid stress

1. Skapa delaktighet och tydliga mål för arbetet

Varje medarbetare måste ha tydliga och rimliga mål, samt en balans mellan ansvar och befogenheter. Arbetet behöver följas upp med feedback – ofta. Använd verktyg och samla fakta kring hur ser det ut på arbetsplatsen. Vad ska vi utgå ifrån.

2. Utbilda chefer så att de är förespråkare för hälsa

En bra chef måste kunna hantera både sin egen och medarbetarnas arbetsbelastning konstruktivt. Chefen behöver också förstå att hans eget beteende riskerar att vara ett stressmoment för medarbetarna.

3. Ta pauser under arbetsdagen

Varken hjärnan eller kroppen i övrigt mår bra av att arbeta långa perioder utan uppehåll. Se till att schemalaggningen, rutinerna och kulturen förutsätter och uppmuntrar till korta pauser under dagen och att alla tar en ordentlig lunchrast.

4. Sätt gränser för arbetstid och arbetsbelastning

Bemanningen och organisationen ska vara utformad så att arbetsbelastningen blir rimlig och att övertid bara behöver ske i undantagsfall. Medarbetare kan behöva hjälp att sätta upp tydliga mål och avgränsning av ansvar och arbetsuppgifter.

5. Skapa en policy för tillgänglighet efter arbetstid

Ständig uppkoppling innebär att arbetslivet allt mer flyter ihop med vardagslivet. Skapa en tydlig policy om tillgänglighet och försök undvika mejl och jobbsamtal utanför kontorstid, om inte uppdraget kräver det.

6. Sträva mot en öppen arbetskultur som tillåter misstag

En vanlig orsak till stress är rädslan för att inte rätta till och att misslyckas. Bygg en kultur som tillåter och lär sig av sina misstag. Ge konkret feedback på såväl misslyckanden som framgångar och stötta både chefer och medarbetare i med- och motgång.

7. Stöd de som har stor belastning till vardags

En bra chef ger stöd till medarbetare som går från jobbet till en alltför problematisk eller arbetstyngd fritid. Ibland kan det räcka med en omtänksam fråga, andra gånger kan ett erbjudande om professionellt samtalsstöd vara det som behövs.

8. Motionera för att hantera stressen

Ett säkert sätt att förebygga stress är vardagsmotion. En rask promenad på en halvtimme varje dag kan räcka, exempelvis till eller från jobbet. Att röra på sig gör också att nattsömnen blir bättre.

9. Var observant på vanliga stressymtom

Tidiga tecken på stress kan vara trötthet, sömnproblem, huvudvärk, hjärtklappning, försämrat minne, koncentrationssvårigheter, humörsvingningar eller att man blir mer infektionskänslig. En bra chef tar sig tid att regelbundet fråga hur medarbetare mår.

10. Ta hjälp för att hantera stressen

En medarbetare som uppvisar tecken på kontinuerlig stress behöver hjälp. Om inte problemen kan lösas på kort tid av medarbetaren, med stöd av chefen, måste ni gå vidare och ta hjälp.

Falck Sverige AB

Sankt Eriksgatan 113
113 43 Stockholm

Telefon 0771-23 00 00
www.previa.se

