

Rapport från Falck

Energivåer i arbetslivet

En kartläggning baserad på 23 000 medarbetare
och chefer utifrån hälso- och arbetsmiljöprofiler
genomförda av Falck (fd Previa)

1 feb 2024



Innehållsförteckning

1. SAMMANFATTNING.....	3
2. ÖVERGRIPANDE ENERGINIVÅER.....	4
2.1 TOTALT TRE AV TIO UPPLIVER NEDSATT ENERGINIVÅ	4
2.2 OFTARE NEDSATT ENERGINIVÅ BLAND KVINNOR ÄN MÄN	5
2.3 DE UNDER 30 ÅR HAR LÄGRE ENERGINIVÅER ÄN ÄLDRE	5
3. BESVÄR OCH SYMPTOM PÅ NEDSATT ENERGI.....	6
3.1 TRÖTTHET OCH AVSAKNAD AV ORK OCH ENERGI VANLIGAST	6
3.2 FLER ÄN FYRA AV TIO KVINNOR KÄNSLOMÅSSIGT UTMATTADE	7
3.3 NÄSTAN HÄLFTEN UNDER 30 ÅR HAR SAKNAT ORK OCH ENERGI	7
4. ENERGINIVÅER OCH ARBETSLIVSFAKTORER	8
4.1 DEN SOCIALA ARBETSMILJÖN KORRELERAR MED ENERGINIVÅER	8
4.2 BRA ALLMÄNT HÄLSOTILLSTÅND – HÖGA ENERGINIVÅER	10
4.3 ÅTTA AV TIO SOM ÄR STRESSADE HAR NEDSATT ENERGINIVÅ	11
4.4 ENERGINIVÅER OCH KORRELATION MED MOTIVATION I ARBETET	12
5. RÅD TILL ARBETSGIVARE FÖR ENERGI PÅ ARBETSPLATSEN	15
5.1 ATT GÖRA SOM ARBETSGIVARE.....	15
5.2 ARBETSLEDNINGENS KONTRA INDIVIDENS ANSVAR	15
6. SLUTSATSER OCH KOMMENTAR	16
7. TIO TIPS FÖR ATT HÖJA DIN ENERGINIVÅ	17

1. Sammanfattning

I en hälso- och arbetsmiljöundersökning baserad på nästan 23 000 medarbetare över hela Sverige har Falck (fd Previa) kartlagt energinivåer i arbetslivet. Undersökningen har skett genom så kallade Hälso- och arbetsmiljöprofiler genomförda första januari 2023 till sista december 2023 över hela landet. Respondenterna arbetar i alla typer av företag och organisationer.

Hälso- och arbetsmiljöprofilen är en typ av hälsoundersökning som ger medarbetare möjlighet att ta del av hur levnadsvanor, fysiska besvär, kondition och arbetsmiljö påverkar välbefinnandet. Falcks hälso- och arbetsmiljöprofiler kartlägger levnadsvanor, besvär i rörelseapparaten, välbefinnande och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Hälso- och arbetsmiljöprofilen ger ett brett hälsoperspektiv med fokus på vad som kan förbättra hälsan för medarbetaren och organisationen.

I denna rapport har vi fördjupat oss i energinivåer i arbetslivet och analyserat hur energinivåer ser ut, samt tittat på ett antal ytterligare frågeställningar från hälso- och arbetsmiljöprofilen för att se hur energinivåer samspelar med andra arbetslivsrelaterade faktorer. Med undersökningen vill vi sätta fokus på en fråga som engagerar ledare, företag och organisationer alltmer: Att hur energinivåer ser ut hos grupper och individer i stor utsträckning påverkar hälsa, mående och prestation.

Undersökningen visar att närmare 30 % av medarbetarna på Sveriges arbetsplatser upplever en nedsatt energinivå. Det motsvarar ca 1,5 miljoner arbetstagare omräknat utifrån att det var ca 5,2 miljoner sysselsatta i Sverige 2023. Trötthet och avsaknad av ork och energi är de vanligaste symptomen. Unga och kvinnor är mest drabbade där hälften upplever någon form av avsaknad av ork och energi. Fyra av tio kvinnor upplever känslomässig utmattning. Undersökningen visar även att energinivåerna samspelar med den sociala arbetsmiljön, motivation och stressnivåer.

När individer känner sig i balans utifrån påfrestningar och förutsättningar orkar vi vårt arbete med mer marginal. Då orkar vi även med en meningsfull fritid där vi gör sådant som fyller på med ny energi. Risken för många som upplever en energinedsättning är att vi hamnar i moment 22: att arbetet eller privatlivet tar så mycket energi så vi inte orkar göra det som ökar vår energi och så får vi ännu lägre energi.

Att hitta ork och förbättra sina energinivåer är någonting som individen själv kan påverka – men samtidigt behöver många olika aktörer i samhället göra sin del i målsättningen att skapa ett hållbart arbetsliv och privatliv för alla.

2. Övergripande energinivåer

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 – men det är samtidigt en del av livet att hantera. Alla kommer vid olika tillfällen ha perioder som ställer högre krav både fysiskt, mentalt och emotionellt. Som individ behöver man lära sig att hantera och acceptera detta, men samtidigt hitta verktyg för vad man själv kan påverka. Som arbetsgivare eller organisation finns samtidigt mycket att göra för att främja hållbara arbetsplatser där medarbetare kan prestera över tid.

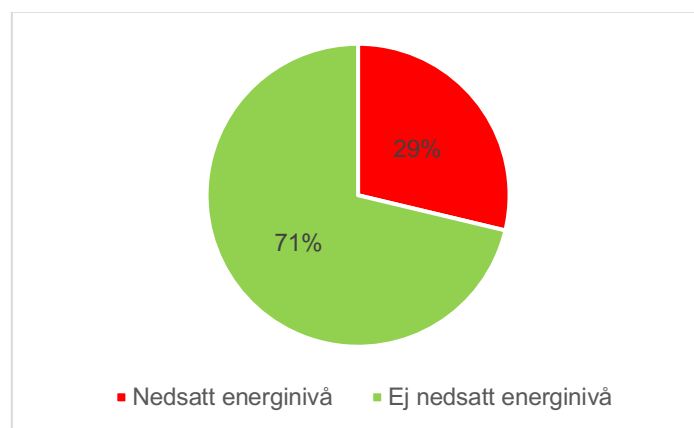
Falck har i denna undersökning fördjupat oss i hur svenska arbetstagare upplever sina energinivåer. Undersökningen bygger på 22 963 hälso- och arbetsmiljöprofiler genomförda första januari 2023 till sista december 2023 över hela landet. Hälso- och arbetsmiljöprofiler är ett kartläggningsverktyg som behandlar levnadsvanor, besvär i rörelseapparaten, välbefinnande och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Respondenterna svarar på en rad frågor och ger individen möjlighet att ta del 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.

I rapporten "Energinivåer i arbetslivet" har vi fördjupat oss i den delen av hälso- och arbetsmiljöprofilen som kartlägger energinivå. Respondenterna har när de genomfört hälso- och arbetsmiljöprofilen svarat på ett antal frågor som bygger på från Copenhagen Burnout Inventory (skalan för personlig utbrändhet) och handlar om graden av fysisk och mental trötthet/utmattning. De sammantagna svaren skapar ett index som visar om respondenten lider av en nedsatt energinivå eller risk för utbrändhet.

2.1 Totalt tre av tio upplever nedsatt energinivå

Av de närmare 23 000 deltagare i undersökningen visar närmare 30 % upp nedsatt energinivå. Det motsvarar ca 1,5 miljoner arbetstagare omräknat utifrån att det vad ca 5,2 miljoner sysselsatta i Sverige 2023.

Diagram 1. Energinivå totalt 2023



Energinivåerna har varit relativt konstanta i en jämförelse med de senaste sex åren. Under pandemiåren syns en aning högre energinivåer, men skillnaderna är inte så drastiska att det går att dra några långtgående slutsatser kring det. Vi vet dock att förändringar i arbetslivet under pandemin påverkade människor olika. En del fick mer påfrestningar på sin arbetsplats, andra som fick möjlighet att arbeta mer hemma upplevde bättre balans i livet. Samtidigt mådde vissa betydligt sämre av ett påtvingat hemarbete.

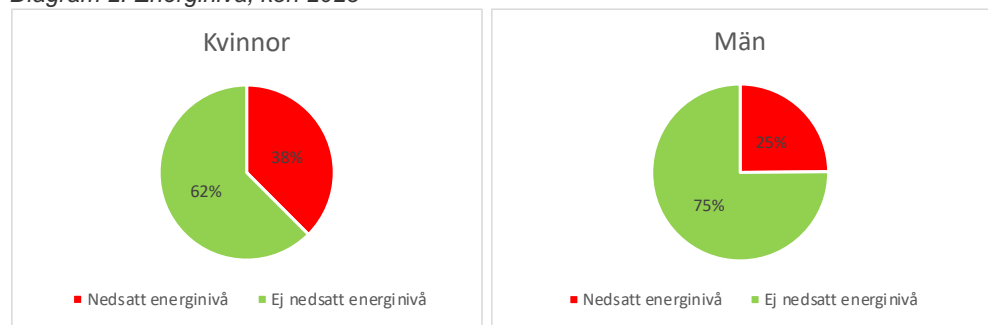
Tabell 1. Rikssnitt nedsatt energinivå 2018-2023

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Nedsatt energinivå	29 %	28 %	28 %	27 %	29 %	30 %
Ej nedsatt energinivå	71 %	72 %	72 %	73 %	71 %	70 %

2.2 Oftare nedsatt energinivå bland kvinnor än män

Fler kvinnor än män upplever nedsatt energinivå. Bland kvinnor är det 37,5 %, medan det bland män är 25 %, som upplever nedsatt energinivå.

Diagram 2. Energinivå, kön 2023

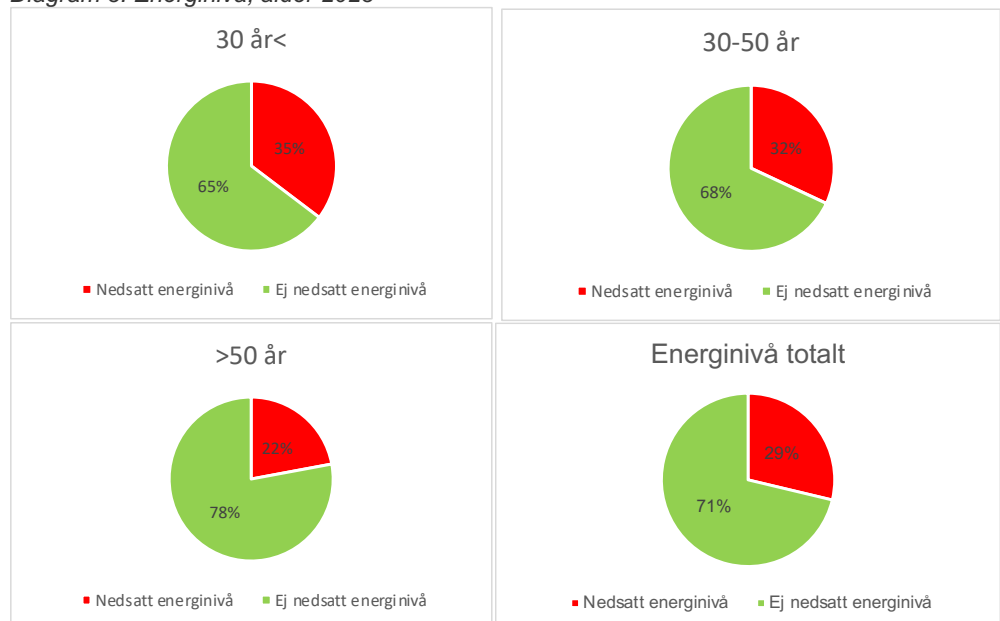


Att fler kvinnor än män skattar sig som att de har nedsatt energinivå finns troligtvis flera förklaringar till: Hur stora egna krav vi lägger på oss själva och tillvaron. Hur mycket obetalt arbete vi utför både på jobbet men främst kanske utanför jobbet. Här finns ett arbete att göra för att stötta och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

2.3 De under 30 år har lägre energinivåer än äldre

Yngre medarbetare upplever en högre brist på energi än medarbetare över 30 år. De bästa energinivåerna har medarbetare över 50 år.

Diagram 3. Energinivå, ålder 2023



Vi ser i vår undersökning att yngre medarbetare rapporterar in högre grad av nedsatt energinivå. Vi kan inte säkert säga vad detta beror på men vi vet från annan hälsoforskning att psykisk ohälsa ökar, och det sker främst bland yngre åldrar och kvinnor. Detta kan troligtvis också hänga ihop med sänkt energinivå och symptom på grund av det. På en arbetsplats blir det viktigt att prata över generationsgränser och skapa förståelse för att vi upplever arbetet och det som sker utanför arbetet olika – och att det påverkas av vart vi befinner oss i livet och våra förutsättningar.

3. Besvär och symptom på nedsatt energi

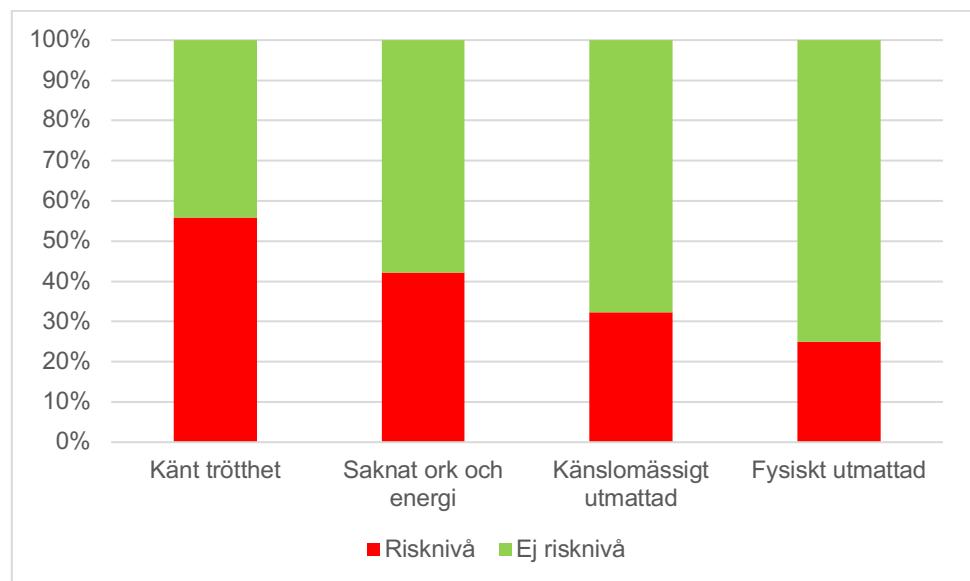
3.1 Trötthet och avsaknad av ork och energi vanligast

Energiläckage påverkar oss olika och symptomen på nedsatt energi tar sig i olika uttryck. Detta påverkas bland annat av vart vi arbetar och vilka utmaningar vi står inför privat.

I hälso- och arbetsmiljöprofilen har respondenterna svarat på ett antal frågor om besvär och symptom. Respondenterna har då svarat på hur ofta de senaste fyra veckorna de 1) Känt trötthet, 2) Saknat ork och energi, 3) Varit känslomässigt utmattad och 4) Varit fysiskt utmattad.

Totalt uppger 56 % av respondenterna att de under de senaste fyra veckorna upplevt trötthet hela tiden eller stor del av tiden. Drygt 42 % uppger att de saknat ork och energi. Var tredje person upplever känslomässigt utmattning och var fjärde fysisk utmattning på risknivå.

Diagram 4. Besvär och symptom, totalt 2023



Under den senaste sexårsperioden har inga större variationer skett kring upplevda besvär och symptom.

Tabell 2. Andel med besvär och symptom på risknivå, rikssnitt 2018-2023

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Kämt trötthet	66 %	66 %	65 %	64 %	66 %	67 %
Saknat ork och energi	42 %	43 %	42 %	39 %	40 %	40 %
Känslomässigt utmattad	32 %	32 %	32 %	30 %	31 %	32 %
Fysiskt utmattad	25 %	25 %	25 %	24 %	25 %	26 %

Då de inrapporterade symptomen av nedsatt energi är relativt konstant tycks utmaningen vara att matcha energiläckage med rätt typ av återhämtning. På samma sätt som det finns olika saker som belastar oss så finns det olika vägar till återhämtning. När individer år efter år inte blir piggare utan upplever samma typ av trötthet kan det finnas anledning för såväl individer som arbetsgivare att se över förutsättningar för återhämtning och återhämtningsstrategier.

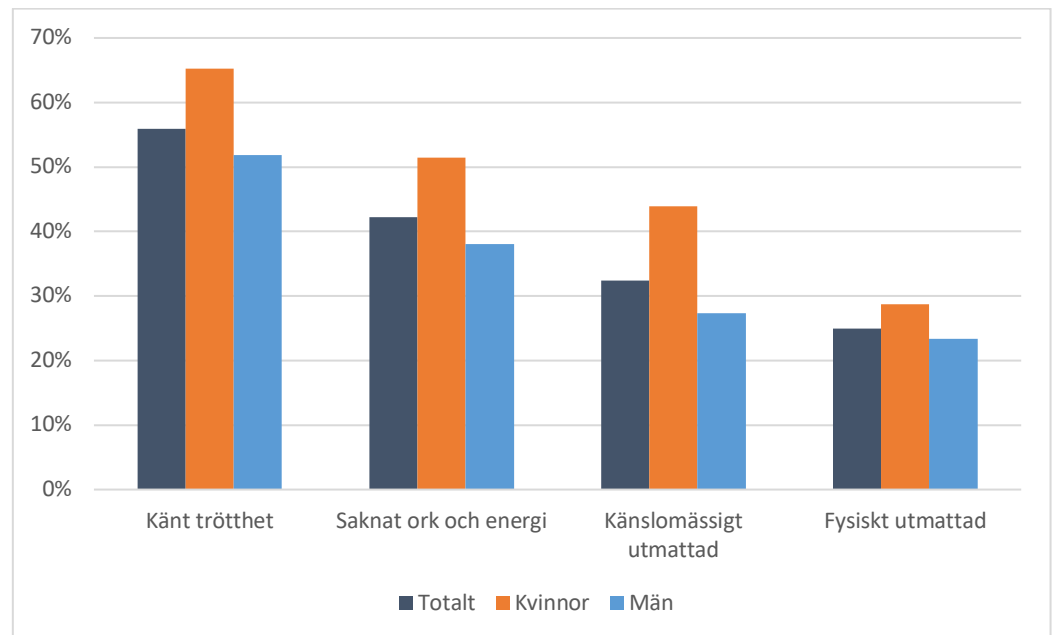
3.2 Fler än fyra av tio kvinnor känslomässigt utmattade

Uppdelat på kön visar kvinnor upp högre risknivåer inom samtliga besvär än män. Bland kvinnor uppgår 44 % att de känt sig känslomässigt utmattade de senaste fyra veckorna medan motsvarande siffra för män är 27 %. Hela 65 % av kvinnorna har upplevt trötthet, och mer än varannan kvinna har känt att de saknat ork och energi stor del av tiden.

Bland män har 52 % känt trötthet och 38 % upplevt avsaknad av ork och energi.

Fysisk utmattning är det symptom där skillnaderna mellan kvinnor och män är minst.

Diagram 5. Besvär och symptom 2023, uppdelat kön

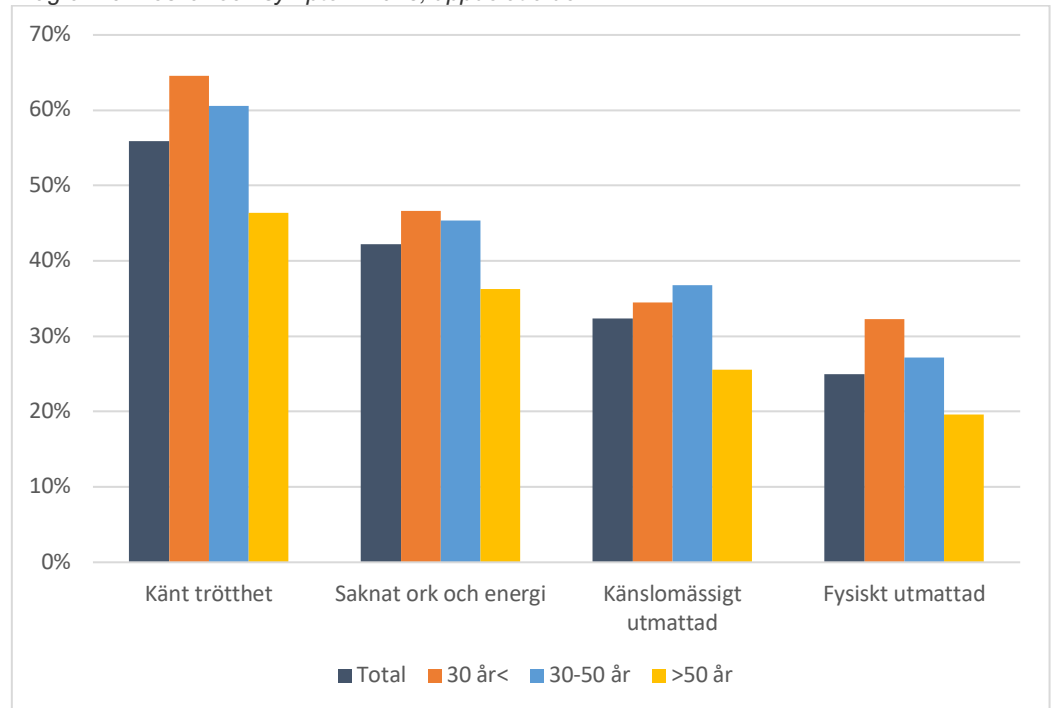


3.3 Nästan hälften under 30 år har saknat ork och energi

Unga medarbetare uppgår i högst utsträckning riskvärden. Omkring 65 % av respondenterna under 30 år uppgår att de känt trötthet stor del av tiden de senaste fyra veckorna. Närmare varannan under 30 år uppgår att de upplevt brist på ork och energi. Unga sticker samtidigt ut som den grupp som i högst utsträckning upplever fysisk utmattning. Bland unga upplever omkring var tredje någon typ av fysisk utmattning.

Kartläggningen visar att medarbetare över 50 år är de som har lägst grad av fysisk eller mental trötthet/utmattning.

Diagram 6. Besvär och symptom 2023, uppdelat ålder



4. Energinivåer och arbetslivsfaktorer

För att få en djupare förståelse för samband mellan energinivåer och arbetslivsfaktorer har vi korsanalyserat en rad arbetslivsfaktorer och förutsättningar med energinivåer. Analysen visar att energinivåer korrelerar i hög grad med en rad arbetsrelaterade faktorer.

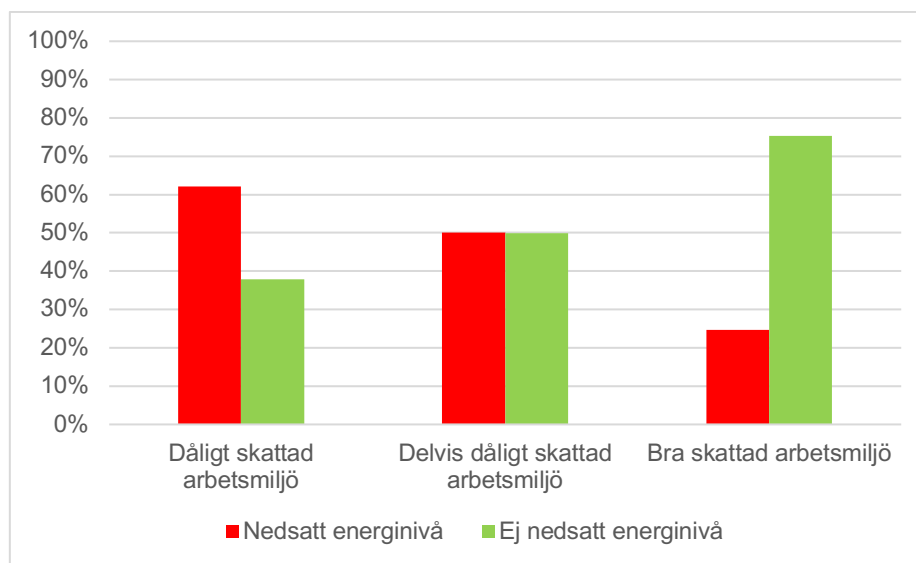
4.1 Den sociala arbetsmiljön korrelerar med energinivåer

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, handlar om frågor som stress, konflikter, trygghet, rättvis behandling, balans mellan jobb och fritid och stöd från chef och kollegor. En bra organisatorisk och social arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska må bra och göra ett bra jobb.

När respondenterna genomfört hälso- och arbetsmiljöprofilen har de svarat på en rad frågor som rör den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Frågorna rör bland annat om man känner sig motiverad och engagerad i sitt arbete, om man kan påverka vad man gör i sitt arbete, om man vet vad som förväntas, om man får stöd från chef och medarbetare vid behov och kring stämning mellan arbetskamrater. Dessa frågor bildar ett sammanvägt index kring så kallad organisatorisk och social arbetsmiljö som faller ut som dålig, delvis dålig eller bra skattad arbetsmiljö.

För att se hur den sociala arbetsmiljön korrelerar med energinivåer har vi sedan korsläst detta med energinivåer. Analysen visar att av dem som skattar sin arbetsmiljö som dålig har över 62 % nedsatt energinivå. Av dem som skattar sin arbetsmiljö som bra är det endast 25 % som har uppgett en nedsatt energinivå.

Diagram 7. Energinivå i relation till social och organisatorisk arbetsmiljö, 2023



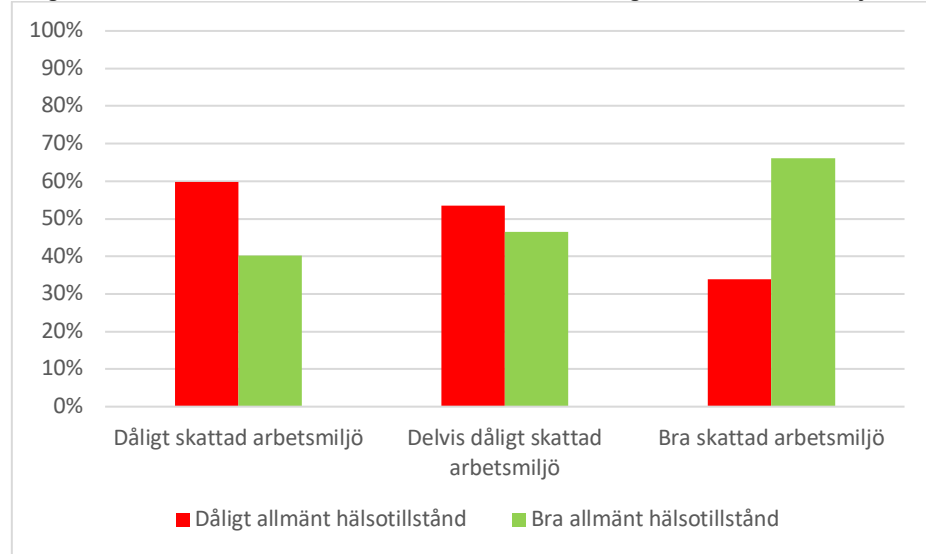
Här finns ett starkt incitament för arbetsgivare att jobba med sitt systematiska arbetsmiljöarbete för att främja en god arbetsmiljö som då kan spilla över på medarbetarnas energi – vilket i sin tur ger tillbaka goda prestationer till arbetsgivaren. Om arbetet inte dränerar oss så har vi mer ork efter en arbetsdag att göra sådant vi behöver för att känna meningsfullhet, öka vår hälsa, social stimulans samt ge förutsättningar för bättre sömn. På hållbara och hälsofrämjande arbetsplatser kan medarbetare prestera, vara frisknärvarande, känna arbetsglädje och trivsel. Det blir en win win både för individen och arbetsgivarna att ha personal som orkar och trivs.

I rapporten "Sömn i arbetslivet" som Falck gav ut i november 2023 gjordes en liknande korsanalys mellan sömn och organisatorisk och social arbetsmiljö. Den rapporten visade att den som skattar sin arbetsmiljö som dålig sover sämre än de som skattar den som bra. Av dem som skattade sin arbetsmiljö som dålig uppvisade strax över hälften dåliga sömnvanor. Av dem som skattade sin arbetsmiljö som bra visade 73 % upp goda sömnvanor.

Vad gäller allmänt hälsotillstånd och organisatorisk och social arbetsmiljö visar en korsanalys att även detta korrelerar. Här ser vi stor skillnad i hur vi skattar vårt hälsotillstånd beroende på hur vi även upplever vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Har man skattat sin arbetsmiljö som dålig eller delvis dålig så är det relativt jämt i hur man även skattar sitt hälsotillstånd.

Samtidigt ser vi en stor skillnad till det positiva för dem som upplever sig ha en bra arbetsmiljö, där är det nästan 70% som skattar sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller mycket bra.

Diagram 8. Allmänt hälsotillstånd i relation till social och organisatorisk arbetsmiljö, 2023



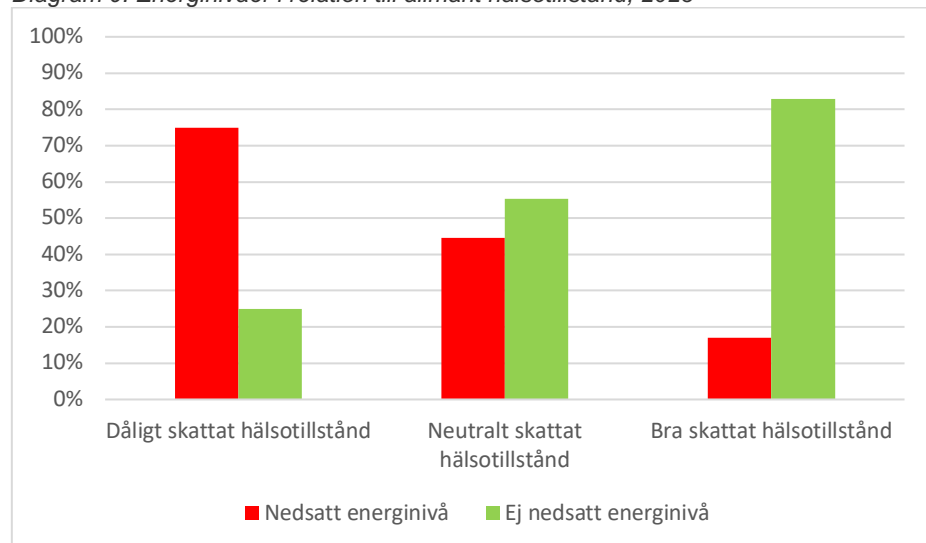
Även här finns således stora incitament för arbetsgivare att jobba för hållbara och hälsofrämjande arbetsplatser som främjar en god hälsa för medarbetarna så de kan hålla sig frisknärvarande och därmed minska risk för ohälsa, produktionsnedsättning och frånvaro.

4.2 Bra allmänt hälsotillstånd – höga energinivåer

Forskning visar på att god skattad hälsa är en buffert för kommande fysiska och mentala utmaningar i livet. Därför har vi även gjort en korsanalys av hur respondenterna skattar sitt allmänna hälsotillstånd med energinivåer.

Vi är på vår arbetsplats stor del av vårt vakna dygn vilket gör att hur vi upplever vår arbetsmiljö får direkta effekter både på vår energinivå som vi tittat på i diagrammet över, men även för hur vi skattar vårt allmänna hälsotillstånd. Analysen visar att 75 % av dem som skattar sitt allmänna hälsotillstånd som dåligt upplever nedsatta energinivåer. Bland dem som skattar sitt allmänna hälsotillstånd som bra är det endast 17 % som uppvisar nedsatt energinivå.

Diagram 9. Energinivåer i relation till allmänt hälsotillstånd, 2023



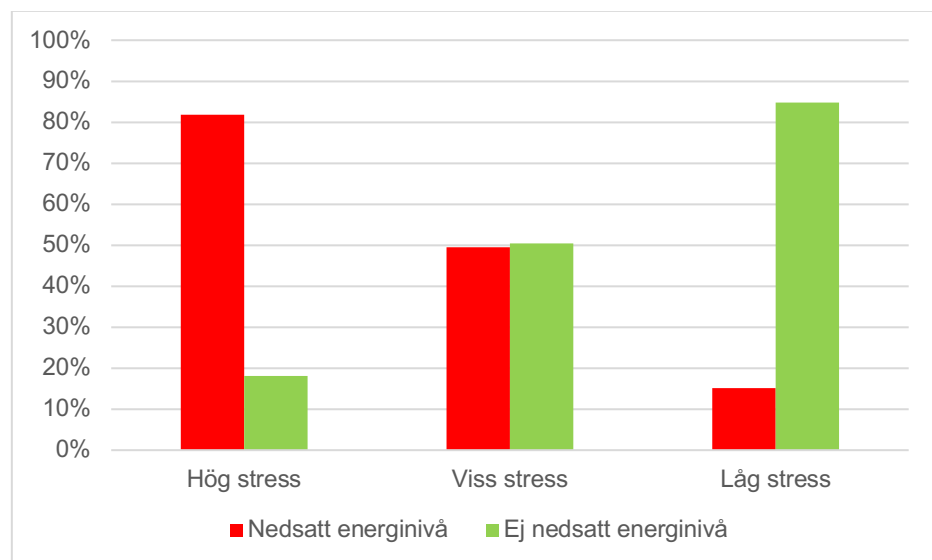
Energinivåer och upplevelsen av det allmänna hälsotillståndet hänger således också ihop. När vi upplever hög energi har vi lättare att uppskatta vår hälsa som bra och vice versa.

4.3 Åtta av tio som är stressade har nedsatt energinivå

Stress definieras ofta som en kombination av spänning och olust. Korttidsstress kan vara nyttig och bra när man ska prestera lite mer än normalt. Däremot är en förhöjd stressnivå över en längre tid skadlig för både livskvaliteten, arbetsinsatsen och hälsan. Även om arbetsgivaren har gett förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö kan stress göra det svårt att få till återhämtningen.

I undersökningen har respondenterna svarat på en rad frågor rörande stress på arbetsplatsen. Vi har sedan i en fördjupad analys tittat på hur stressnivåer korrelerar med energinivåer. Analysen visar att fler än fyra av fem (82 %) av dem som upplever hög stress även upplever nedsatta energinivåer. Av dem som upplever låg stress är det endast 15 procent som har en nedsatt energinivå.

Diagram 10. Energinivåer i relation till stress, 2023

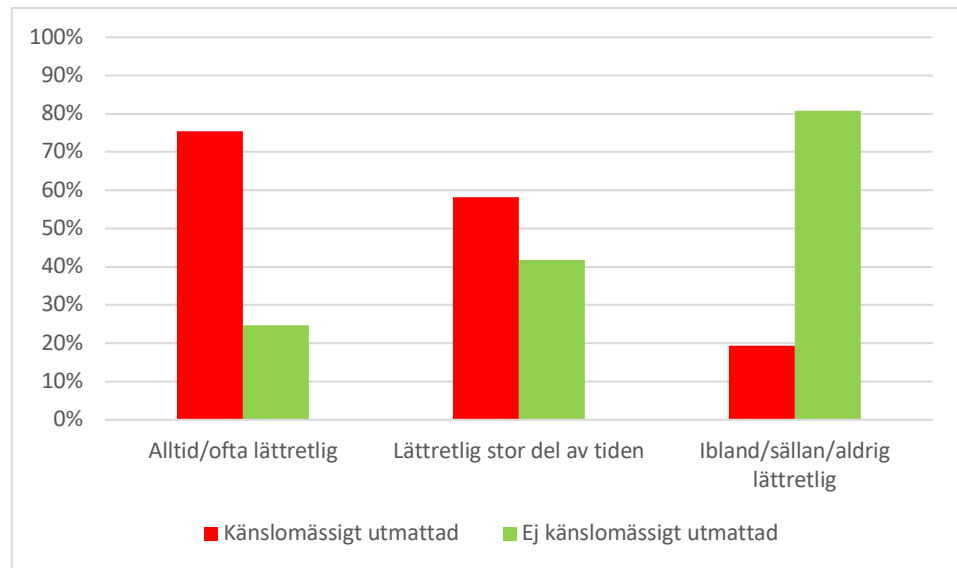


Även om detta samband på många sätt kan tyckas självklart är det värt att reflektera över hur stor påverkan just upplevd stress har på energin. Detta visar å andra sidan hur mycket energi vi kan skapa om vi matchar vår återhämtning rätt och ger oss själva förutsättningar för återhämtning. Detta behöver ske på flera olika nivåer: Individerna behöver se över de den kan påverka i detta medan organisationen behöver exempelvis se över schemaläggning, möjlighet till lunch och pauser, reflektionstid, ställtid etc. Som arbetsgrupp kan man också fundera på hur vi påverkar varandra och hur vi tillsammans kan försöka hantera upplevd stress på arbetsplatsen.

Som en ytterligare fördjupning kring energinivåer och stress har vi tittat på lättretlighet i relation till känslomässig och fysisk utmattning. Vid stress upplever många en ökad lättretlighet. Det blir svårare att reglera sina känslor och tänka empatiskt när man är stressad. Småsaker som inte stressar en när man känner sig återhämtad kan väcka stor irritation vid höga stressnivåer.

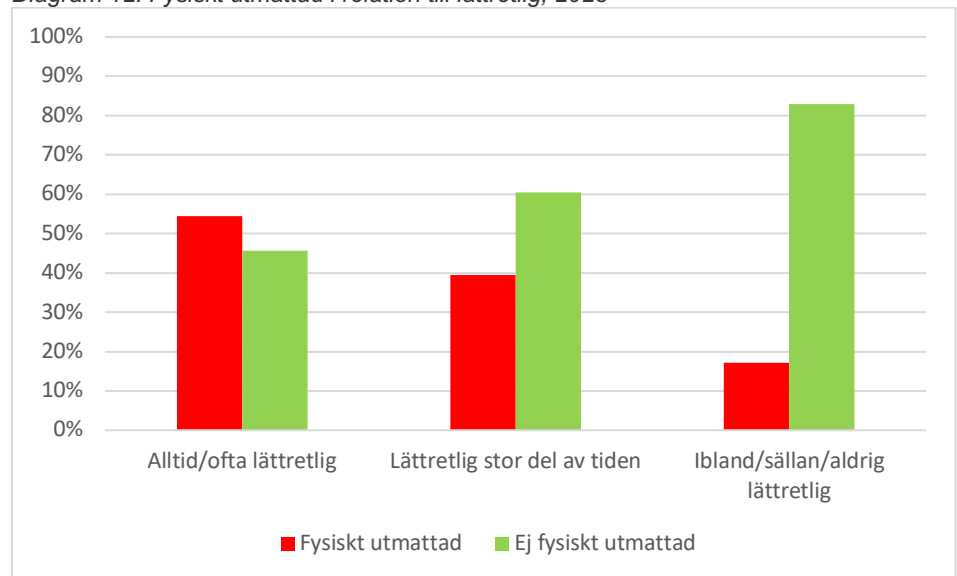
Analysen visar att av dem som alltid eller ofta känner sig lättretliga har tre av fyra samtidigt känt sig känslomässigt utmattade de senaste fyra veckorna. Av dem som sällan eller aldrig upplever sig lättretliga är det knappt 20 % som uppger att de varit känslomässigt utmattade de senaste fyra veckorna.

Diagram 11. Känsломässigt utmattad i relation till lättretlig, 2023



Fysisk utmattning har inte samma tydliga korrelation med att uppleva sig lättretlig, även om det även här syns att den som alltid eller ofta känner sig lättretlig betydligt oftare känner sig fysiskt utmattad än den som sällan eller aldrig upplever sig lättretlig.

Diagram 12. Fysiskt utmattad i relation till lättretlig, 2023

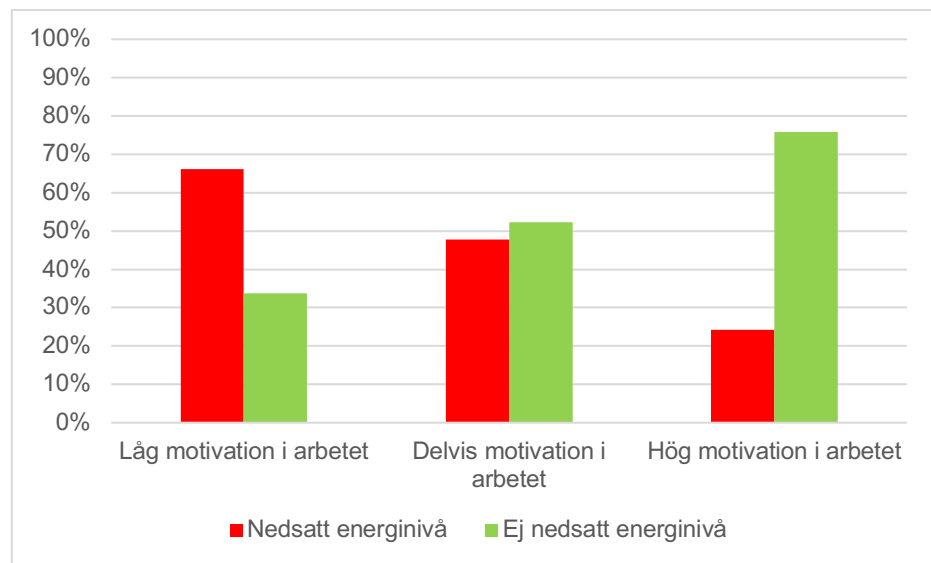


4.4 Energinivåer och korrelation med motivation i arbetet

Att känna sig motiverad i arbetet är avgörande för såväl prestation som arbetsglädje.

Undersökningen visar att två av tre av dem som upplever låg motivation i arbetet även upplever en nedsatt energinivå. Av dem som känner hög motivation i arbetet är det endast 25 % som upplever någon form av nedsatt energinivå.

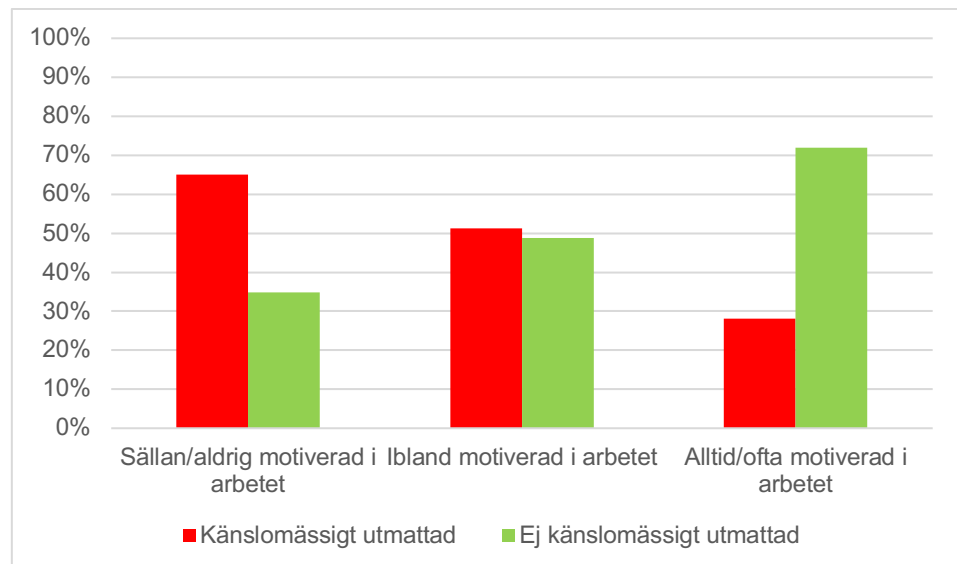
Diagram 13. Energinivåer i relation till motivation i arbetet, 2023



För att få en fördjupad bild kring motivation i arbetet har vi därefter tittat på dem som uppgett att de känt sig fysiskt eller känslomässigt utmattade de senaste fyra veckorna. Fördjupningen visar att såväl känslomässig som fysisk utmattning korrelerar med motivation.

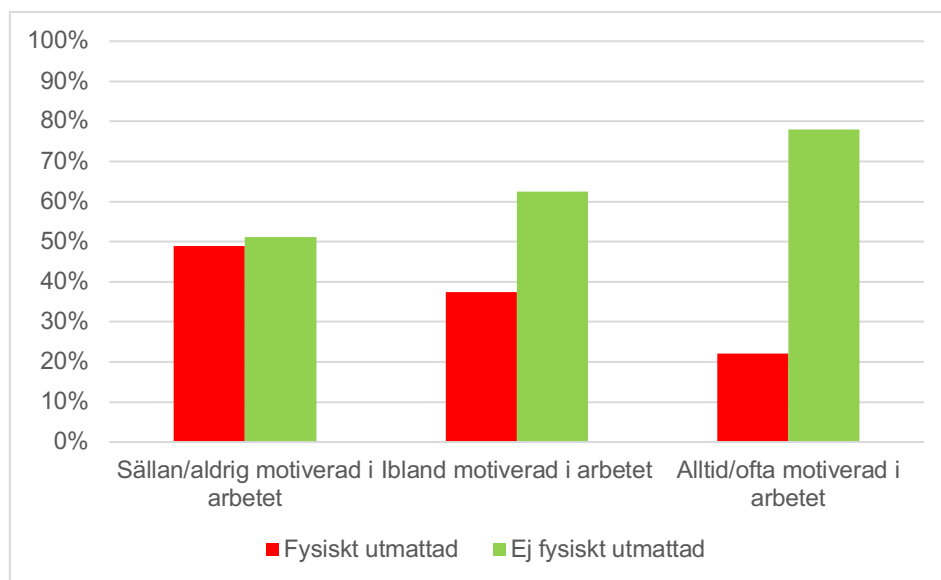
Av dem som uppgett att de sällan eller aldrig känner sig motiverade i sitt arbete uppger 65 % att de känt sig känslomässigt utmattade de senaste 4 veckorna. Av dem som alltid eller ofta är motiverade i sitt arbete är siffrorna omvända.

Diagram 14. Känslomässigt utmattad i relation till motivation i arbetet, 2023



Liknande mönster finns även när det kommer till motivation och fysisk utmattning, dock i lägre utsträckning.

Diagram 15. Fysiskt utmattad i relation till motivation i arbetet, 2023



Utifrån de här diagrammen kan vi se att om vi inte upplever oss känslomässigt och fysiskt utmattade så har vi en betydligt högre motivation till vårt arbete.

Här är det svårt att veta vad som är hönan och vad som är ägget. Kan vi jobba för att stärka faktorer som bidrar till motivation, engagemang och arbetsglädje så spiller de troligtvis över på att individen inte känner sig lika dränerad på energi efter en arbetsdag – och då orkar göra något meningsfullt utanför jobbet, sover bättre och kommer med mer energi till arbetspasset dagen efter.

Om arbetet istället dränerar oss på energi så vi inte orkar göra sådant som vi mår bra av. Då kommer vi ännu tröttare till jobbet dagen efter, och hamnar i en spiral där vi blir mer och mer energilåga. Vilket sannolikt innebär att vi upplever mindre och mindre motivation, ork och arbetsglädje.

5. Råd till arbetsgivare för energi på arbetsplatsen

När individen känner sig i balans utifrån påfrestningar och förutsättningar orkar vi med vårt arbete med mer marginal. Då orkar vi också med en meningsfull fritid där vi gör sådant som fyller på med ny energi. Som arbetsgivare finns en rad saker att göra för att skapa hållbara och hälsosamma arbetsplatser där medarbetare trivs och orkar prestera.

Här ger vi konkreta råd till dig som arbetsgivare för att både identifiera individer med nedsatt energinivå och för att långsiktigt bygga en hållbar arbetsplats.

5.1 Att göra som arbetsgivare

Ha dialog kring mående och friskfaktorer

Förändringar och förutsättningar i arbetslivet påverkar oss olika. För en regelbunden dialog kring hur vi mår och hur vår arbetsmiljö ser ut. Arbetsplatsen fyller en viktig funktion som mötesplats där vi träffas för att vara sociala och interagera med varandra samt bidrar till meningsfullhet i tillvaron. Önskvärt är att jobba med förutsättningar som stärker arbetsglädje, motivation, yrkesstolthet och trivsel för en hållbar och hälsosam arbetsplats som bibehåller och engagerar medarbetarna.

Bygg goda relationer

Arbeta för en inkluderande arbetsplats med god psykologisk trygghet. En god relation präglas bland annat av utbyte, ömsesidighet och respekt. Varje möte och varje samtal med en ny individ kräver nyfikenhet och ett aktivt lyssnande. Att genom kroppsspråk, ögonkontakt och uttryck visa intresse för vad just den individen vill berätta eller ha hjälp med samt att se individen i sin helhet.

Tvärtemot vad många tror så skapas goda relationer genom att vi vågar visa oss sårbara. Vi behöver därför acceptera oss själva och varandra för dem vi är, med våra brister och svagheter, såväl som med de styrkor vi har och de framgångar vi når.

5.2 Arbetsledningens kontra individens ansvar

Vad är viktigt att tänka på kring ansvar? Nedan ger vi en kort guide till individens kontra arbetsledningens ansvar.

Individens ansvar att signalera:

- **Signalera.** När upplevelsen är att kraven är för höga, måendet blir sämre eller balansen mellan arbetsliv och privatliv blir för svår att upprätthålla.
- **Arbetsbelastning.** Sätta gränser, identifiera nya bättre sätt att arbeta, variera arbetsuppgifter, ta ansvar för pauser.
- **Balans och variation.** Göra saker på fritiden som skiljer sig från arbetet, odla positiva relationer, fysisk träning, avslappning/vila.
- **Ändra förhållningssätt.** Granska egna (stress)beteenden, granska egna krav och inställning till arbetet. Vad kan jag påverka och vad behöver jag släppa?

Arbetsledningens ansvar att ge:

- **Känslomässigt stöd.** Lyssna och ta problemen på allvar. Individuella samtal vid signaler på stress. Mod att ställa frågor, mod att invänta svaren.
- **Praktiskt stöd.** Se över struktur, roller, krav och resurser. Hjälプ genom att prioritera/avlasta, utrymme till pauser och att påverka arbetstakten, förändra arbetsmiljön i den mån det går utifrån förutsättningarna.
- **Värderande stöd.** Ge bekräftelse, beröm, återkoppling och råd på arbetet. Hjälプ att bena ut problem och ge nya perspektiv. Vara ett gott föredöme när det gäller stresshantering.

6. Slutsatser och kommentar

Upplevelser av låg energi kan vara en tidig signal på ohälsa – men är också en del av livet att hantera. Vi kommer alltid ha perioder som ställer högre krav på oss både fysiskt, mentalt och emotionellt. Vi behöver lära oss att hantera och acceptera detta men även se vad vi själva kan påverka. Här behöver flera aktörer se hur vi kan hjälpas åt. Samhälle. Folkhälsan i stort. Individerna. Men även företag och organisationer kan göra mycket för att främja hållbara arbetsplatser där vi kan prestera över tid.

De inrapporterade symptomen av nedsatt energi är relativt konstanta de senaste sex åren. Det tyder på den stora utmaningen verkar vara att matcha vårt energiläckage med rätt typ av återhämtning. Ett steg kan vara att som individ själv identifiera vad som tar energi för att sedan se vilken typ av återhämtning som behövs. Den fysiska tröttheten kan behöva återhämtas på ett annat sätt än den känslomässiga. Likaså behöver den mentala tröttheten återhämtning som matchar för att den generella trötthetsupplevelsen ska bli bättre.

I en arbetsgrupp kan chefer och ledare exempelvis prata om vilka typer av symptom som medarbetarna upplever. Finns det stress och belastning i arbetsgruppen? Hur påverkar det ork och energi? Och vad kan vi tillsammans göra för att ta steg i rätt riktning?

Privat behöver vi också utmana våra tankar kring återhämtning. Det bästa sättet att återhämta sig och få ny energi kanske inte alltid är att ligga med telefonen i soffan. Istället kan det vara värt att reflektera över vilka aktiviteter kan vi göra för att låta hjärnan få vila från intryck, bearbetning av information, oro och belastning. Fundera på hur får vi emotionell återhämtning? Vad gör oss glada? Att identifiera dessa faktorer är inte alltid enkelt, men på samma sätt som det finns olika saker som belastar oss så finns det olika vägar till återhämtning.

Vår undersökning visar ett samband mellan nedsatta energinivåer och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Här finns ett starkt incitament för arbetsgivare att jobba med sitt systematiska arbetsmiljöarbete för att främja en god arbetsmiljö som då kan spilla över på medarbetarnas energi – vilket i sin tur ger tillbaka goda prestationer till arbetsgivaren. Om arbetet inte dränerar oss så har vi mer ork efter en arbetsdag att göra sådant vi behöver för att känna meningsfullhet, öka vår hälsa, social stimulans och skapa förutsättningar för bättre sömn. Det blir en win win både för individen och arbetsgivarna att ha personal som orkar och trivs. Vi tjänar alltid på att jobba för hållbara och hälsofrämjande arbetsplatser där vi kan prestera, vara frisknärvarande, känna arbetsglädje och trivsel.

Vår undersökning visar även på samband mellan stress och energi. Dessa samband är på många sätt självklara, men just därför finns anledning att reflektera över hur stor påverkan just upplevd stress har på energin. Om vi ger oss själva rätt förutsättningar för återhämtning kan vi skapa mycket energi. Detta behöver ske på flera olika nivåer. Individerna behöver se över vad som själv går att påverka. Men samtidigt behöver arbetsgivare fundera på vad som går att påverka ur organisationens perspektiv. Det kan handla om att se över schemaläggning, möjlighet till lunch och pauser, reflektionstid, ställtid etcetera. Som arbetsgrupp kan man också fundera på hur vi påverkar varandra och hur vi tillsammans kan försöka hantera upplevd stress på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis vad det gäller energinivåer samspelar det med egna upplevda krav kopplade till både arbetet och privatlivet: Såväl arbetet som vår totala livssituation, relationer, ekonomi, allmän hälsa etcetera påverkar helt enkelt vår upplevelse av hur mycket energi vi har. Att hitta ork och förbättra sina energinivåer är någonting som individen själv kan påverka – men samtidigt behöver många olika aktörer i samhället göra sin del i målsättningen att skapa ett hållbart arbetsliv och privatliv för alla.

7. Tio tips för att höja din energinivå

Som individ kan du göra saker själv för att påverka dina energinivåer. Här ger vi tio tips för att höja din energinivå.

1. **Kartlägg dina rutiner.** Dela in dagen i morgon, dag och kväll och skriv ner dina vanor. Fundera på om det är någonting du vill ändra på.
2. **Se över dina morgonrutiner.** Börja inte dagen i ett högt tempo. Om möjligt, gå hellre upp lite tidigare så att du hinner göra det du tänkt utan att stressa.
3. **Växla mellan att vara inne och ute.** Ta en paus från inomhus och var en stund utomhus, gärna i dagsljus. Kanske kan du äta lunchen utomhus, eller ta en kort promenad innan/efter jobbet.
4. **Växla mellan mental och fysisk aktivitet.** Ta för vana att röra på dig varje dag.
5. **Utnyttja dagens naturliga pauser** som exempelvis måltider och transportsträckor. Slappna av och släpp jobbiga tankar för en stund.
6. **Sänk kraven.** Allt du gör kan inte vara perfekt, så var schysst mot dig själv.
7. **Varva ner en stund innan sänggående.** Om möjligt, trappa ner det fysiska tempot, men också den mentala belastningen och sinnesintrycken en stund innan sömn.
8. **Avslappning.** Hitta ditt sätt att varva ner både fysiskt och mentalt. Kortare stunder flera gånger om dagen kommer du långt på.
9. **Sök variation från det som anstränger.** Gör något helt annat än det som tar din energi.
10. **Social samvaro.** Utsätt dig för positiva sociala relationer där du kan slappna av, vara dig själv, skratta och få ett ömsesidigt utbyte.

Falck Sverige AB
A Falck Group Company
Sankt Eriksgatan 113
113 43 Stockholm

Telefon 0771-23 00 00
www.previa.se



FALCK