

Utbrenthet av ansatte: Hvordan holde laget ditt sterkt



Hvis du har lagt merke til at teammedlemmene dine mangler energi, er mer negative enn vanlig eller ikke er fullt så produktive, kan du være vitne til tegn på utbrenthet. Den er inkludert i ICD-11, boken International Classification of Diseases skrevet av Verdens helseorganisasjon (WHO). Og det er et resultat av «kronisk stress på arbeidsplassen som ikke har blitt håndtert på en god måte.»¹

En global studie av ansatte gjort høsten 2020 viste hvor stresset folk flest føler seg.²

85%

sa at deres
velvære hadde
gått ned.

- **56 %** sa at jobbkravene deres hadde økt.
- **62 %** av personer som sliter med å håndtere arbeidsmengden hadde opplevd utbrenthet «ofte» eller «ekstremt ofte» i løpet av de tre foregående månedene.
- **55 %** sa at de ikke kunne balansere hjemmet og arbeidslivet

Utbrenthet er ikke bare noe å tenke på fordi du bryr deg om dine ansattes velvære. Det er også viktig for virksomheten din. Det kan føre til redusert produktivitet, høy turnover, lavt medarbeiderengasjement og negative helseeffekter.³

Forståelse og støtte: Redusere utbrenthet på arbeidsplassen

Ekspertene peker på seks hovedårsaker til utbrenthet: uholdbar arbeidsbelastning, opplevd mangel på kontroll, utilstrekkelig belønning for innsats, mangel på et støttende fellesskap, mangel på rettferdighet og uoverensstemmende verdier og ferdigheter.⁴ Selv om du kanskje ikke er i stand til å ta tak i dem alle, er det måter du kan hjelpe ansatte med å føle seg støttet og redusere symptomene de føler.

Ta litt av byrden. Å skrive for *Harvard Business Review*, bemerket Jennifer Moss, "Selv om [de primære årsakene] alle er organisatoriske problemer, foreskriver vi fortsatt egenomsorg som kur mot utbrenthet. Vi har lagt byrden med å løse problemet helt på skuldrene til den enkelte ansatte."² Så selv om det er bra å oppmuntre til sunt kosthold, trening og andre måter å bekjempe symptomer på utbrenthet, ikke la det være opp til ansatte å fikse det selv.

Spør hvordan de har det. Ta deg tid til å spørre, og vær en aktiv lytter. Men ikke gjør det til en engangsting. Gjør mental helse til et pågående tema, slik at ansatte vet at det er OK å si ifra når de står i utfordrende tider. Fortell dem om tilgjengelige ressurser, for eksempel deres hjelpeprogram for ansatte også.

Tenk møter på nytt. Mens mange møter kan være virtuelle i stedet for personlig i disse dager, er møtetretthet ikke noe nytt. Før du sender den neste invitasjonen, spør deg selv om møtet er nødvendig. Hvis ja, spør om det kan bli kortere enn opprinnelig planlagt.² Få også innsikt i hva teamet ditt ønsker når det gjelder uformell eller sosial tid. En tredjedel av de ansatte sa at teamet deres ikke opprettholder noen uformell kontakt mens de jobber hjemmefra. Og den mangelen på tilknytning resulterte i en 19 % høyere sannsynlighet for nedgang i mental helse.⁵ Men hvis teamet ditt allerede føler seg overveldet, vær forsiktig med å prøve å øke sosial tid. Virtuelle happy hours eller kaffepauser kan bare øke stresset deres.

Revurder arbeidsmengden. Å være overarbeidet var den viktigste årsaken til utbrenthet og redusert velvære. Og det var før pandemien.² Så hvis de samme forventningene til ytelse fortsatt er nå, kan ansatte bli enda mer stresset. De prøver kanskje å jobbe mens romkamerater er på samme plass. De kan hjelpe en forelder som ikke føler seg trygg på å gå ut for dagligvarer og andre ærend. Eller de kan bli stresset av en partners jobbtap. Det er mye for alle å forholde seg til, og det er ingen overraskelse at arbeidet kan lide.

Tillat fleksibilitet. Hvis fleksibel arbeidstid er en mulighet for teamet ditt, tilby dem. Millennials – som kanskje har barn eller ikke – har de høyeste utbrenthetsgradene. En studie fant at mindre autonomi på jobben, lavere ansiennitet, større følelse av ensomhet og større økonomiske stressfaktorer var årsakene.²

Bare fordi du er lederen, betyr det absolutt ikke at du er uten stress. Du kan til og med oppleve utbrenthet selv. Husk at det er støtte der ute, inkludert ditt hjelpeprogram for ansatte. Og vit at teamet ditt vil sette pris på innsatsen du gjør akkurat nå – selv om du ikke kan få stresset deres til å forsvinne på magisk vis.

1. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
2. Moss J. Beyond burned out. *Harvard Business Review*. February 10, 2021. Available at: <https://hbr.org/2021/02/beyond-burned-out>. Accessed February 24, 2021.
3. business.com. Why you need to worry about employee burnout. June 24, 2020. Available at: <https://www.business.com/articles/why-you-need-to-worry-about-burnout/>. Accessed February 24, 2021.
4. Maslach C, et al. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *J Organ Behav*. 33:296–300. February 2012. Available at: https://www.researchgate.net/publication/246546370_Making_a_significant_difference_with_burnout_interventions_Researcher_and_practitioner_collaboration. Accessed February 24, 2021.
5. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. *Harvard Business Review*. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.

Dette programmet bør ikke brukes til nød- eller akutte omsorgsbehov. I en nødsituasjon, ring 911 hvis du er i USA eller det lokale nødnummeret hvis du er utenfor USA, eller oppsøk nærmeste legevakt. Dette programmet er ikke en erstatning for en lege eller profesjonell omsorg. På grunn av muligheten for en interessekonflikt, vil det ikke bli gitt juridisk konsultasjon om spørsmål som kan innebære rettslige skritt mot Optum eller dets tilknyttede selskaper, eller noen enhet der den som ringer mottar disse tjenestene direkte eller indirekte (f.eks. arbeidsgiver eller helseplan). Dette programmet og alle dets komponenter, spesielt tjenester til familiemedlemmer under 16 år, er kanskje ikke tilgjengelig alle steder og kan endres uten forvarsel. Erfaring og/eller utdanningsnivå for ressurser i hjelpeprogrammet for ansatte kan variere basert på kontraktskrav eller landforskriftsmessige krav. Unntak og begrensninger for dekning kan gjelde.

Optum® er et registrert varemerke for Optum, Inc. i USA og andre jurisdiksjoner. Alle andre merke- eller produktnavn er varemerker eller registrerte merker eller tilhører sine respektive eiere. Optum er en arbeidsgiver som engasjerer seg for like muligheter.