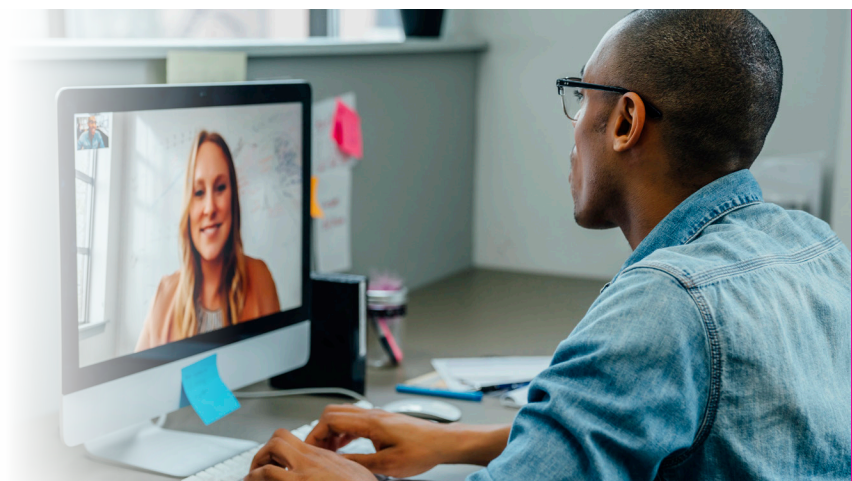


Utbrändhet hos anställda: Så kan du leda ett starkt team



Om du har märkt att dina medarbetare saknar energi, är mer negativa än vanligt eller inte är lika produktiva kan det vara tecken på utbrändhet. Den ingår i ICD-11, den internationella sjukdomsklassificeringen som utarbetats av Världshälsoorganisationen (WHO). Och det beror på "kronisk stress på arbetsplatsen som inte har hanterats på rätt sätt".¹

En global undersökning av anställda som genomfördes hösten 2020 visade hur stressade de flesta känner sig.²

85 %

sade att deras välbefinnande hade försämrats.

- **56 %** uppgav att kraven på deras arbete hade ökat.
- **62 %** av de personer som kämpade med att hantera arbetsbelastningen hade upplevt utbrändhet "ofta" eller "mycket ofta" under de senaste tre månaderna.
- **55 %** uppgav att de inte kunde balansera sitt hem- och arbetsliv

Utbrändhet är inte bara något att tänka på eftersom du bryr dig om dina anställdas välbefinnande. Det är även viktigt för ditt företag. Det kan leda till minskad produktivitet, hög personalomsättning, lågt engagemang hos anställda och negativa hälsoeffekter.³

Förståelse och stöd: Minska utbrändhet på arbetsplatsen

Experter pekar på sex huvudorsaker till utbrändhet: ohållbar arbetsbelastning, otillräcklig belöning för ansträngningar, upplevd brist på kontroll, brist på stödjande gemenskap, brist på rättvisa och bristande överensstämmelse mellan värderingar och färdigheter.⁴ Även om du kanske inte kan åtgärda dem alla, finns det sätt du kan hjälpa de anställda att känna sig stöttade och minska de symptom de känner.

Ta på dig en del av bördan. Jennifer Moss skriver i *Harvard Business Review*: "Även om [de främsta orsakerna] alla är organisatoriska problem, så föreskriver vi fortfarande självvård som botemedel mot utbrändhet. Vi har lagt ansvaret för att lösa problemet helt och hållet på de enskilda medarbetarna."² Så även om det är bra att uppmuntra till hälsosam kost, motion och andra sätt att bekämpa utbrändhetssymptom, låt inte medarbetarna lösa problemet själva.

Fråga hur det går för dem. Ta dig tid att fråga och lyssna aktivt. Men gör det inte till en engångsföreteelse. Gör psykisk hälsa till ett ständigt aktuellt ämne, så att medarbetarna vet att det är okej att tala om det när de står inför svåra tider. Berätta också om vilka resurser som finns tillgängliga, till exempel stödprogrammet för anställda.

Ompröva sättet att hålla möten. Även om många möten numera sker virtuellt istället för personligen är möteströtthet inget nytt. Innan du skickar nästa inbjudan, fråga dig själv om mötet är nödvändigt. Om ja, fråga om det kan bli kortare än vad som ursprungligen planerades.² Ta också pulsen på vad ditt team vill ha när det gäller informell eller social tid. En tredjedel av anställda säger att deras team inte upprätthåller någon informell kontakt när de arbetar hemifrån. Denna brist på kontakt ledde till en 19 % högre sannolikhet för försämrad psykisk hälsa.⁵ Men om ditt team redan känner sig överväldigat ska du vara försiktig med att försöka öka den sociala tiden. Virtuella happy hours eller kaffepauser kan faktiskt bara öka deras stress.

Omvärdera arbetsbelastningen. Att vara överarbetad var den främsta orsaken till utbrändhet och nedsatt välbefinnande. Och det var före pandemin.² Så om samma förväntningar på prestationer kvarstår nu kan de anställda bli ännu mer stressade. De kanske försöker arbeta samtidigt som personer de bor med befinner sig i samma rum. De kanske hjälper en förälder som inte känner sig säker när det gäller att gå ut och handla eller göra andra ärenden. Eller så är de stressade av att en partner har förlorat jobbet. Det kan bli mycket för vem som helst att hantera, och det är inte konstigt att arbetet kan bli lidande.

Tillgodose flexibilitet. Om flexibla arbetstider är en möjlighet för ditt team, erbjud det. Millennials – som kanske har barn eller inte – har den högsta graden av utbrändhet. En studie visade att mindre självständighet på jobbet, lägre tjänstgöringsgrad, större känsla av ensamhet och större ekonomiska påfrestningar var orsakerna.²

Bara för att du är chef betyder det absolut inte att du inte är stressad. Du kanske till och med själv upplever utbrändhet. Kom ihåg att det finns stöd där ute, inklusive ditt stödprogram för anställda. Och vet att ditt team kommer att uppskatta de ansträngningar du gör just nu – även om du inte kan få deras stress att försvinna på ett magiskt sätt.

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.

Detta program ska inte användas vid olycksfall eller när det behövs omedelbar vård. Vid nödsituationer ska du ringa larmtjänst eller ta dig till närmaste akutmottagning. Detta program ersätter inte läkarvård eller vård från annan vårdgivare. På grund av risken för intressekonflikt tillhandahålls inte juridisk rådgivning i frågor som kan medföra rättsliga åtgärder mot Optum eller dess dotterbolag eller mot något organ varifrån den person som ringer upp direkt eller indirekt använder sig av de här tjänsterna (exempelvis arbetsgivaren eller sjukförsäkringen). Detta program och alla delar av det, i synnerhet tjänster för familjemedlemmar under 16 år, kanske inte är tillgängliga överallt och kan ändras utan föregående meddelande. Erfarenhet och/eller utbildningsnivåer i stödprogrammet för anställda kan variera beroende på kraven i avtal eller länders lagstiftning. Undantag och begränsningar i täckning kan förekomma.

Optum® är ett registrerat varumärke som tillhör Optum, Inc. i USA och andra jurisdiktioner. Alla andra varumärkes- eller produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive ägare. Som arbetsgivare eftersträvar Optum en jämn könsfördelning och mångfald.