

5 råd för en bättre arbetsmiljö

www.kunskaptillhalsa.se



Inledning

Arbetsmiljön är ett av företagens viktigaste områden med oändad potential som inte alltid får chans att blomma. En effektiv arbetsplats kan både vara minimal med stress och samtidigt tillfredsställande. En stressad arbetsplats är både ohälsosam för personal och tärande på lönsamheten. Enligt arbetsmiljöverket kan stressad personal ha 38% produktionsbortfall vilket innebär att mer än en tredjedel av timmarna under veckan kan gå förlorade på grund av stress. Därför är värnandet om arbetsmiljön otroligt viktigt. Här kommer 5 råd för en hälsosam, hållbar och produktiv arbetsplats.

1 Specifika mål för arbetsmiljöarbetet

Ofta har man för vaga målsättningar när det kommer till arbetsmiljö, vilket inte gagnar verksamheten då målen oftast inte är tillräckligt konkreta. Exempelvis ”vi ska ha en bra arbetsmiljö”, ”vi ska ha stadens bästa arbetsmiljö”. För att kunna nå visionen ska det vara enkelt att veta vilka steg man behöver ta. Ett råd är att applicera SMARTa mål. (Specifika, Mätbara, Acceperade, Realistiska och Tidsatta mål).

Exempel på specifikt mål kan vara: ”Vi ska ha en god arbetsmiljö genom ökad trivsel. Därför ska vi nå en poäng på 4 av 5? på fråga om trivsel i medarbetarundersökningen under året.”

2 Arbeta genomtänkt med medarbetarundersökningar

Genom att kontinuerligt göra medarbetarundersökningar får man en bra översikt över arbetsmiljöarbetet samt en god uppfattning om utvecklingsområden. Se dock till att tänka på hur frågorna är formulerade så att resultaten blir så rättvisande som möjligt. Dessutom kan man behöva ha kontrollfrågor för säkerställa att resultat blir tillförlitligt. Har man ställt för riktade frågor kan resultatet bli missvisande. Det kan även vara bra att fundera över vilka skalor man väljer då många har en tendens att i större utsträckning välja mitten om en sådan finns. Det är rekommenderat att en annan part utför medarbetarundersökningarna vilket kan upplevas tryggare för medarbetarna då deras anonymitet bevaras.

3. Begränsa inte endast till medarbetarundersökningar. ta även hjälp av labbtester

Att använda enkäter är ett bra verktyg för att få en översikt över arbetsmiljön men man behöver även vara medveten om att hur bra enkät än är utformad är svaren ändå subjektiva och till viss del beroende på medarbetarnas dagsform. Dessutom finns många faktorer som påverkar människors sätt att svara på enkäter såsom kultur. Exempelvis tenderar svenskar att i mindre utsträckning välja det högsta betyget då många tänker att det alltid finns något man kan göra för att det ska bli bättre även om man inte kan komma på något. Medarbetarundersökningar tillsammans med andra tester som exempelvis blodprover ger en avsevärt mycket bättre bild. Genom att även ta blodprov med de viktigaste analyserna får varje medarbetare en god överblick av sin individuella hälsa samt får möjlighet att ta kontroll över sitt fysiska och psykiska välbefinnande genom att få råd på förbättringar som kan göras på egen hand. Skulle avvikande värden dyka upp refereras medarbetaren till läkaren vilket gör att hjälp kan erhållas snabbare och längre sjukdom i större utsträckning kan undvikas. Tänk på att alla undersökningar behöver vara frivilliga.

Förutsatt att medarbetaren ger sitt medgivande att inkludera resultat i gruppanalys (anonymitet garanteras) kan det hjälpa ledningen att identifiera hälsoutmaningar samt ge fingervisning om vilka insatser som är mer effektiva. På detta sätt kan långvarig frånvaro på grund av sjukdom förkortas eller helt undvikas.

Få människor gör regelbundna hälsokontroller. Det är först när problem uppstår som de tar kontakt med hälsovården. I vissa fall är problemen så stora att långvarig sjukdom är oundviklig. Genom att ge medarbetare möjligheten att enkelt göra en hälsokontroll på arbetet ges individen de bästa förutsättningarna för att kunna ta hand om sin hälsa på bästa sätt och... på så vis få en lång och framgångsrik karriär

4. Var tydlig och koncist i kommunikationen

Otydlighet eller dubbla budskap ger upphov till osäkerhet vilket leder till stress. Stress i sig själv är inte något skadligt om det sker vid enstaka tillfällen men det är när stressen blir kronisk som problemen uppstår. Otydlighet på en arbetsplats är en faktor som kan bidra till kronisk stress och bör därför undvikas. Otydlighet kan även skapa frustration vilket kan leda till konflikter mellan medarbetare och arbetslag. Detta drar ner trivsel och produktivitet. För att undvika otydlighet se till att ha tydliga och koncisa budskap, till exempel arbetsbeskrivningar. Handlingar och ord måste tala samma språk. Analysera hur ni agerar så att detta inte motstrider de ni säger. Viktigt är att de anställda upplever stöd, att de har kontroll över sin arbetssituation och att de krav som organisationen ställer på dem är relevanta.



5. Meningsfullhet och uppskattning

Meningsfullhet är en faktor som är av stor betydelse för en individs hälsa och kan även motverka utmattning. Det har bland annat påvisats i en jämförande studie av välutbildade chefer i USA och Israel. Cheferna i Israel hade inte bara sämre ekonomi och ett hårdare arbetsliv jämfört med de amerikanska cheferna utan de hade också en mer stressad vardag på grund av den politiska situationen. Resultatet visade dock att de israeliska cheferna var i lägre grad utmattade än motsvarande grupper i USA. Skillnaden var att de israeliska cheferna kände sig mer uppskattade när de gjorde något bra samt att de upplevde att de bidrog till att bygga det israeliska samhället. Slutsatsen var att det inte nödvändigtvis är de hårda arbetsvillkoren som orsakar utmattning utan bristen på mening i sitt liv och möjligheten att uppleva sitt arbete och sin insats på ett djupare plan. Ju mer en person upplever tillvaron som meningsfull, begriplig och hanterlig desto större chans är det att personen håller sig frisk samt har en högre grad av motståndskraft vid motgångar. Genom att skapa en arbetsplats där medarbetarna känner sig uppskattade och viktiga samt att deras jobb är meningsfullt får både individ och företag en mer hållbar vardag.

Summering:

1. Ha specifika mål för arbetsmiljöarbetet
2. Arbeta genomtänkt med medarbetarundersökningar
3. Begränsa inte endast till medarbetarundersökningar. Ta även hjälp av labbtester
4. Var tydlig och koncist i kommunikationen
5. Skapa meningsfullhet och visa uppskattning

Kunskap till Hälsa arbetar för att hjälpa företag och organisationer till en hälsosam, hållbar och produktiv arbetsplats. Bland annat genom föreläsningar, kurser, medarbetarundersökningar, labbtester och projektledning. Kunskap till Hälsa har arbetat med universitetsutbildningar inom stress, prestation & återhämtning sedan 2004. Har dessutom i universitetskurser utvecklat stressinventering och stresshanteringsplaner. I teamet finns universitetslektorer, beteendevetare, läkare samt chefer/ledare från näringslivet.

För direkt konsultation att stärka er arbetsmiljö. Boka möte via
www.kunskaptillhalsa.se/kontakt

Pines, A. M. (2004). Why are Israelis less burned out? *European Psychologist*, 9(2), 69-77.

