

STUDIEMATERIAL

STRESS OCH MOTSTÅNDSKRAFT



| | |
|--|----|
| INLEDNING..... | 2 |
| VAD ÄR STRESS?..... | 3 |
| TRE PROBLEM OCH DESS LÖSNINGAR..... | 5 |
| YTTERLIGARE TRE PROBLEM OCH ÄNNU FLER LÖSNINGAR..... | 7 |
| RISKZONEN OCH VÄGEN TILLBAKA..... | 9 |
| ACTION! FRAMÅT! NU VINNER VI DET HÄR!..... | 10 |
| REFLEKTION OCH FIRA..... | 11 |
| AVSLUTNING..... | 12 |



INLEDNING

Stress är ett alldeles för vanligt problem i organisationer och på arbetsplatser. Stress i sig är inget problem, det är bara en fysisk och psykisk reaktion på något vi upplever som hotfullt (som ni snart kommer att få läsa om) men långvarig stress kan vara farligt. Stress kan ha enorma konsekvenser för individen, men stressen beror nästan alltid på strukturer i organisationen eller på arbetsplatsen – alltså sånt som ni tillsammans kan ändra. Att någon ska gå runt och vara stressad under en längre tid är inte bara extremt jobbigt för individen, det är också dåligt för organisationen.

Maktsalongen har arbetat i många år med frågor gällande stress i organisationer. 2015 skrev vi boken Stress och motståndskraft för att hjälpa organisationer att på organisatoriskt och strukturellt plan skapa förändringar för att minska stressen hos individen. 2020 släppte vi en ny, uppdaterad upplaga av boken där vi samlat ytterligare fem år av erfarenheter och kunskap.

Så vad är egentligen det här? Jo, det är ett material som riktar sig till er som vill ta problem med stress på allvar. Det är till för er som vill ta ert ansvar för att skapa en hållbar organisation där människor mår bra - eftersom ni vet att det är det bästa - inte bara för varje enskild individ - utan också det bästa för organisationen.

Materialiet består av upplägg och instruktioner för sex workshops som ni kan genomföra i er organisation, er styrelse, team eller på er arbetsplats. Inför varje workshop ska alla deltagare förbereda sig genom att läsa en del från boken eller göra någon av övningarna i boken. Varje träff inleds med en gemensam reflektion om hela läsningen, för att sedan gå in i djupare diskussioner kring några utvalda delar av det ni läst. Under workshopen kommer ni tillsammans att göra 1-2 övningar som finns med i boken. Avslutningsvis reflekterar ni kring vad ni kommit fram till under träffen.

Hur mycket tid ni vill lägga in i detta är förstås upp till er, men vi rekommenderar att ni lägger 60-90 minuter per tillfälle. Hur tätt ni vill ha mellan workshoppen är också upp till er, men vi rekommenderar att ni fördelar ut dem över en termin.

LYCKA TILL!

VAD ÄR STRESS? 1/2

INLEDNING

För att kunna arbeta förebyggande mot stress måste vi först veta vad det är för något och hur stress uppstår. Under detta första tillfälle är det därför fokus på att ni ska skapa er en gemensam förståelse kring vad stress är, hur det påverkar oss och framförallt – vart kommer den ifrån?

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Läs ORDLISTAN på sida 11 och kapitlet VAD ÄR STRESS på sida 15-25.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Gå en runda i gruppen där alla får dela med sig av en reflektion från avsnittet som ni har läst.

2. Huvudfokus för dagens tillfälle kommer vara att prata om de sex områden som spelar särskilt stor roll för att förebygga (eller skapa) stress och psykisk ohälsa på jobbet. Dessa sex områden hittar ni på sida 20 i boken. Nu kommer ni få möjlighet att prata om de sex områdena för att hitta både styrkor och svagheter.

Dela in gruppen i par eller i grupper om tre. Se till att någon i gruppen antecknar och sedan lämnar in sina anteckningar. Då kan ni använda de konstruktiva förslag och idéer som kommer fram till framtida förändringsarbete. Låt nu grupperna reflektera kring de tre första områdena:

ARBETSBELASTNING

Ger er arbetsbelastning er möjligheter till vila och återhämtning, både i form av kortare pauser under dagen och helt arbetsfri tid under kvällar och helger? Om ni inte upplever att ni får tillräckligt med vila och återhämtning, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

KÄNSLAN AV KONTROLL

Upplever ni att ni kan styra/påverka era egna arbetsuppgifter och när de ska göras? Har ni möjlighet att påverka arbetsplatsens arbete som helhet? Om ni inte upplever att ni inte har möjlighet att påverka ert eget arbete, när det ska göras eller arbetet på arbetsplatsen som helhet, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

ÅTERKOPPLING, UPPMÄRKSAMHET OCH ERKÄNNANDE

Har ni system för att få kontinuerlig feedback? Upplever ni att det ni gör läggs märke till och gör skillnad och att era kompetenser tillvaratas? Om ni inte upplever att ni får tillräckligt med återkoppling och feedback, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

FORTSÄTTER >

VAD ÄR STRESS?

2/2

3. Gör gemensamt övningen KARTLÄGG FÖRVÄNTNINGAR. Instruktioner finns på sida 85.

4. Gå tillbaka till de mindre grupperna ni var i förut eller skapa nya par/grupper om ni vill låta fler få prata med varandra. Låt nu grupperna diskutera de tre resterande områdena:

SOCIAL OMGIVNING

Trivs ni på jobbet? Har ni en trevlig stämning? Finns det tillfällen för att vara sociala på jobbet? Är det okej att vara en hel människa och inte bara en prestationsmaskin? Finns det utrymme för att lyckas och misslyckas?

Om ni inte upplever att den sociala stämningen är som ni skulle önska, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

RÄTTVISA OCH RESPEKT

Har ni en respektfull arbetskultur? Upplever ni att alla på arbetsplatsen behandlas med samma rättvisa och respekt?

Om ni inte upplever att arbetsplatsen präglas av rättvisa och respekt, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

MENINGSFULLA OCH VÄRDEFULLA ARBETSUPPGIFTER

Vilka arbetsuppgifter tycker ni känns mest meningsfulla och värdefulla? Är det de uppgifterna som dominerar mitt arbetsliv eller är det "de tråkiga" sakerna?

Om ni inte upplever att ni får lägga tillräckligt mycket tid på de meningsfulla arbetsuppgifterna, vad skulle behöva förändras på arbetsplatsen för att ni ska kunna få det?

5. Gör övningen MER SPELREGLER ÅT FOLKET gemensamt. Instruktioner finns på sida 83.

6. Avsluta med en runda och låt alla svara på frågan om vad de tar med sig från dagen.

TRE PROBLEM OCH DESS LÖSNINGAR

1/2

INLEDNING

Denna träff handlar om tre stressrelaterade problem som vi ofta ser i våra organisationer: att vi ofta har gränslösa uppdrag, att stressnormen trendar och att den psykiska hälsan glöms bort. Detta är fallor som är lätta att fastna i, vi har nog alla gjort det någon gång. Därför är det också viktigt att vi pratar om dem och jobbar med dem i grupp, så att ingen står ensam inför utmaningen med stress.

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Läs första halvan av kapitlet SEX PROBLEM OCH DERAS LÖSNINGAR på sidorna 27-40.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Gå en runda i gruppen där alla får dela med sig av en reflektion från avsnittet som ni har läst.

2. Fokuset för dagens tillfälle kommer vara att prata om vilka fallor ni riskerar att fastna i som organisation när det kommer till stress. **Dela in gruppen i par eller i grupper om tre.** Se till att någon i gruppen antecknar och sedan lämnar in sina anteckningar. Då kan ni använda de konstruktiva förslag och idéer som kommer fram till framtida förändringsarbete.

3. Reflektera gemensamt kring DET GRÄNSLÖSA UPPDRAGET.

Känns ert uppdrag gränslöst ibland? Finns det sätt att ge det tydligare gränser? **Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås** och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?

4. Reflektera gemensamt kring DEN TRENDANDE STRESSNORMEN.

Det är lätt att glida in i ett samtalsklimat där vi pratar slentrianmässigt om stress och viftar bort dess konsekvenser. Hur pratar ni med varandra i er organisation? **Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås** och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?

5. Reflektera gemensamt kring DEN PSYKISKA HÄLSAN GLÖMS BORT.

Prioriteras den psykiska hälsan och psykosociala arbetsmiljön hos er? Om inte, hur skulle det arbetet kunna förbättras? **Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås** och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?

TRE PROBLEM OCH DESS LÖSNINGAR 2/2

6. Presentera era funderingar i helgrupp. Har ni samma lösningar? Samma idéer? Finns det några quick fixes, saker ni kan göra direkt? Vad kräver ett större förändringsarbete?
7. Gör gemensamt övningen KARTLÄGG FRISKFAKTORER. Instruktioner finns på sida 91. Försök hitta faktorer som inte bara finns utanför organisationen utan även de sakerna ni gör tillsammans som bidrar till ett bättre mående.
8. Avsluta med en runda och låt alla svara på frågan om vad de tar med sig från dagen.

YTTERLIGARE TRE PROBLEM OCH ÄNNU FLER LÖSNINGAR 1/2

INLEDNING

Denna träff handlar om ytterligare tre stressrelaterade problem som vi ofta ser i våra organisationer: att för få gör för mycket, att det är ensamt på toppen och att vi ofta brister i våra prioriteringar. Detta är vanliga problem och just därför är det extra viktigt att vi pratar om dem och jobbar med dem i grupp, så att vi tillsammans kan motverka dem.

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Läs första halvan av kapitlet 6 problem och dess lösningar på sidorna 43-52.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Fokuset för dagens tillfälle kommer vara att prata om vilka fällor ni riskerar att fastna i som organisation när det kommer till stress.
2. Dela in gruppen i par eller i grupper om tre. Se till att någon i gruppen antecknar och sedan lämnar in sina anteckningar. Då kan ni använda de konstruktiva förslag och idéer som kommer fram till framtida förändringsarbete.
3. Reflektera gemensamt kring FÖR FÅ GÖR FÖR MYCKET. Är arbetsfördelningen rimlig i er organisation? Finns det möjligheter att omstrukturera och delegera arbetsuppgifter? Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?
4. Reflektera gemensamt kring ENSAMT PÅ TOPPEN. Finns det stöd för ledarna i er organisation? Detta kan vara både inom organisationen eller t.ex. genom nätverk utanför organisationen. Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?
5. Reflektera gemensamt kring BRIST PÅ PRIORITERINGAR. Arbetar ni aktivt med prioriteringar eller görs saker bara på rutin? Prioriterar ni om saker under året när nya saker dyker upp? Stryker ni saker eller gör ni fler saker då? Välj ut 1-2 lösningar utav de som föreslås och diskutera kring hur ni skulle kunna implementera dessa i er organisation och hur det skulle kunna se ut om ni valde att börja arbeta utifrån dem. Ser ni några andra lösningar?
6. Presentera era funderingar i helgrupp. Har ni samma lösningar? Samma idéer? Finns det några quick fixes, saker ni kan göra direkt? Vad kräver ett större förändringsarbete?

FORTSÄTTER >

YTTERLIGARE TRE PROBLEM OCH ÄNNU FLER LÖSNINGAR 2/2

7. Gör gemensamt övningen KARTLÄGG ARBETSTOPPAR OCH LÄGG IN ARBETSDALAR. Instruktioner finns på sida 89.
8. Avsluta med en runda och låt alla svara på frågan om vad de tar med sig från dagen.

RISKZONEN OCH VÄGEN TILLBAKA 1/1

INLEDNING

Stress förekommer, vi blir alla stressade ibland. Stress är, som ni vet vid det här laget, inte farligt i sig, men kan bli farligt om vi utsätts för det under en längre tid. Det är viktigt att veta när stressen börjar gå från att bara vara till att vara farlig för att kunna stoppa det i tid. Om det väl går riktigt illa så måste både organisationen och den drabbade personen kunna hitta till ett normalläge där stress inte längre är ett problem.

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Läs kapitlen RISKZONEN OCH VÄGEN TILLBAKA sida 55- 73.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Gå en runda i gruppen där alla får dela med sig av en reflektion från avsnittet som ni har läst.
2. Dela in gruppen i mindre grupper med 3-4 personer i varje grupp. Låt grupperna diskutera:
3. Har vi erfarenhet av att någon i vår organisation har varit i riskzonen? Hur har vi hanterat det? Vad kan vi ta med oss från den hanteringen till framtiden – vad funkade bra och vad funkade mindre bra?
4. Oavsett om vi varit med om det eller inte – vilka saker tänker vi är viktiga att ta med oss om någon hamnar i riskzonen?
5. Om någon i organisationen drabbas av allvarlig stress, vad tycker ni är viktigt för er att göra för att hjälpa personen och organisationen på vägen tillbaka.
6. Låt alla grupper kort berätta om sina diskussioner. Skriv ner alla idéer som kommer upp som ni kan använda er av i arbetet framåt. Kanske kan någon få i uppdrag att ta fram en handlingsplan?
7. Gör gemensamt övningen DIAMANTEN. Instruktioner finns på sida 97. Kom ihåg att detta är en övning som går att göra rätt fort, men som blir mer givande desto mer tid ni lägger in i den.
8. Avsluta med en runda och låt alla svara på frågan om vad de tar med sig från dagen.

ACTION! FRAMÅT! NU VINNER VI DET HÄR! 1/1

INLEDNING

Nu har ni under några träffar gemensamt reflekterat och diskuterat olika stressrelaterade problem som kan uppstå i er organisation. Så... nu då? Hur ser vi till att arbeta proaktivt och hur bygger vi en gemensam motståndskraft mot stress i organisationen?

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Gör övningen ENERGIRAPPORTEN på sida 99.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Gå en runda i gruppen där alla får dela med sig av något ni tar med er från ENERGIRAPPORTEN. Finns det förändringar ni kan göra i ert arbete och/eller sättet ni jobbar på för att må bättre på jobbet? Vad skulle krävas för att kunna göra de förändringarna?
2. Gör gemensamt övningen MÅSTE, BORDE, VILL. Instruktioner finns på sida 93. Utgå från alla aktiviteter som ni gör under ett bestämt tidsspän t.ex. ett år för att få en bra överblick av vad som ni måste, borde och vill göra.
3. Utifrån övningen MÅSTE, BORDE, VILL reflektera ytterligare kring vilka saker ni vill göra. Inte bara just nu utan på sikt. Hur får ni till en bra balans mellan saker ni måste göra och de sakerna ni faktiskt vill göra?
4. Avsluta med en runda och låt alla svara på frågan om vad de tar med sig från dagen.

REFLEKTION OCH FIRA 1/1

INLEDNING

Nu har ni ägnat massa välbehövlig och förhoppningsvis givande tid åt att diskutera stress i er organisation. Lärdomarna som ni har gjort är det viktigt att ni tar med er i ert framtida arbete för att de verkligen ska kunna göra reell skillnad – att prata är bra men det måste följas av konkret handlande. För att veta vad som är värt att ta med sig är det viktigt att ta tiden till att stanna upp, blicka tillbaka, reflektera och såklart fira vilket viktigt jobb ni har gjort!

FÖRBEREDELSE INFÖR TRÄFFEN

Gör övningen 85-ÅRINGEN på sida 101. Denna övning gör ni bara för er egen skull och för er själv, ni kommer inte att diskutera resultatet i gruppen under träffen. Det här är en övning som ger mer ju mer tid man ger den, så avsätt gärna en del tid och återkom gärna till övningen.

UPPLÄGG FÖR TRÄFFEN

1. Dela in gruppen i mindre grupper med 3-4 personer i varje grupp. Låt grupperna diskutera följande frågor:
2. Vad lärde ni er av att läsa boken? Fick ni några särskilda insikter, idéer eller ny kunskap som ni tar med er?
3. Om ni tittar tillbaka på dessa tillfällen som ni haft, vad har ni lärt er under denna tid? Hur vill ni ta med er dessa insikter in i ert fortsatta arbete?
4. Gör gemensamt övningen SUPERTYDLIGA ROLLBESKRIVNINGAR. Instruktioner finns på sida 81.
5. Ha en gemensam brainstorm kring hur ni ska fortsätta ert arbete när ni inte längre kommer ha dessa workshops? Vad är nästa steg i arbetet? Hur och när ska ni följa upp detta framöver? Hur håller ni frågan levande?
6. Gör gemensamt övningen FIRA ER FRAMGÅNG. Instruktioner finns på sida 95. Välj en eller flera av punkterna och planera in ett gemensamt firande av detta viktiga arbete som ni gjort i närtid.

AVSLUTNING

Stress behöver inte vara ett normalläge som vi bara ska acceptera och lära oss att hantera. Det finns massor vi kan göra för att stressen i våra organisationer aldrig ska behöva bli farlig eller få någon att må dåligt. Det bästa vi kan göra för att undvika det är att jobba förebyggande, precis som ni gjort genom dessa sex workshops. Att ge er själva tiden att lära er, diskutera, hitta nya saker att göra och nya sätt att göra gamla saker på är så bra jobbat av er! Men kom ihåg att det aldrig räcker med några workshops för att i grunden kunna förändra en organisation och framförallt inte för att hålla kvar i den förändringen på sikt. Så låt inte alla smarta saker ni kommit fram till hamna på ett papper som läggs längst ner i en låda. Hitta sätt att hålla detta levande – det kommer era framtida jag (och alla som kommer efter er) att tacka er för!

