

WINNINGTEMP



Ta täten som ledare - jobba klokare och få mer gjort



Winningtemp 

SUCCEED TOGETHER

Jobba smart och lita på kraften i att vila!

Forskningen är tydlig, högre fokus på återhämtning ökar välmåendet och produktiviteten.

Ända sen Covid-19 spred sig till Sverige, har vi fått anpassa oss till en helt ny värld. En värld där hemmakontoret är standard, och digitala möten fyller våra kalendrar. Många vittnar om möten "back to back" och långa arbetsdagar. Samtidigt som denna digitala omställning tagit plats, har vårt välmående sjunkit och vår stress ökat. Vi är konstant uppkopplade, och är rädda för att ses som oproduktiva eller ineffektiva. Ofta leder detta till en ond spiral där vi aldrig tillåter oss vila, och får inte tid eller plats för eftertanke och reflektion. Men hur kan vi minska vår stress i en värld där vi aldrig har tid att vara 100% offline?

Länge har vi tänkt att nyckeln till framgång ligger i att jobba hårdare, bli mer produktiva, och på så sätt nå maximala resultat. Men tänk om det är fel sätt att se på det? Tänk om vi faktiskt blir mer produktiva och når högre resultat, om vi lägger mindre tid på det faktiska jobbet, och mer tid på vila, återhämtning och reflektion?



Hur ser trenden ut?



[I mars 2020 gjorde CIPD en undersökning](#) i Storbritannien hos 1078 företag och i förlängningen 3,2 miljoner anställda. De ville undersöka hur de anställda mår och vilken stress som gömmer sig under ytan. Till exempel undersökte de vilka faktorer som ligger bakom psykisk ohälsa och utbrändhet, och de tittade även på hur mycket ledarna gjorde för att premiera en hälsosam livsstil, och allt vad det innebär.

Undersökningen visade bland annat att antalet sjukdagar är lägre än de har varit på många, många år. Endast 5.9 dagar per anställd per år. Resultatet kan ju tyckas väldigt positivt, men det finns fler faktorer att titta på. Undersökningen visar också att 89% av de anställda har jobbat när de känt sig sjuka, och 73% har jobbat under semesterdagar.

Ha också i åtanke att undersökningen gjordes strax innan pandemin, vi kan alltså anta att siffrorna hade varit högre nu efter ett år sen Covid-19 bröt ut.

Det har länge ansetts att välmående går direkt i korrelation med färre sjukdagar och högre produktivitet. Men är antalet sjukdagar rätt måttstock om de anställda jobbar även när de är sjuka?

Dessutom lider 30% av Sveriges befolkning av depression. Det visar en [studie gjord i september 2020 på Uppsala Universitet](#).

Studien visar också att 24% lider av ångest, och 38% lider av sömnproblem. En stor anledning är givetvis den globala pandemin som har fått siffrorna att skjuta i höjden.

Alltså mår vi allmänt sämre än vi gjort tidigare, och vi tvingar oss ofta att jobba trots att vi är sjuka. Vi är dessutom ständigt uppkopplade vilket knappast bidrar till återhämtning.





Hur kan välmående bidra till företagets framgång?



Inte nog med att våra medarbetare mår sämre, denna negativa spiral påverkar även företagets ekonomi.

Faktum är att du som ignorerar dina anställdas välmående, riskerar en stor ekonomisk förlust. Men du som investerar i dina medarbetares välmående, gör en smart investering ur ett ekonomiskt perspektiv.

Studien [Employee Experience Index](#) visar att verksamheter som genererar en stark medarbetarupplevelse har fyra gånger så hög lönsamhet som övriga företag i undersökningen.

Vidare bidrar den starka medarbetarupplevelsen också till en lägre personalomsättning och dubbelt så hög omsättning per anställd.

Vi vet dessutom sen tidigare att ju lyckligare du är, desto mer produktiv blir du. [Faktum är att lyckliga människor är cirka 12% mer produktiva.](#) Det är mer än 4 timmar extra arbete gjort per vecka, bara genom att investera i dina anställdas lycka och välmående.





Så hur kan vi vända den negativa trenden?



Kanske ligger inte lösningen i fler timmar framför skärmen eller hårdare jobb. Tänk om hårdare jobb istället kan leda till ökad depression och utbrändhet, och smartare jobb är det som leder till högre produktivitet och välmående? När man arbetar smartare så ser man till att planera in tid för återhämtning och vila. Men

eftersom vila historiskt sett inte premierats så behöver man som arbetsgivare hjälpa medarbetare till känslan att det är okej.

Lösningen hittar vi alltså inte i att jaga produktivitet och öka antalet jobbtimmar, utan snarare att tillåtas varva ner och trycka på pausknappen då och då.

Låt oss gå igenom 7 saker som du som ledare kan göra för att uppmana dina medarbetare att vila mer och stressa mindre, och därigenom öka sin produktivitet och uppnå sin fulla potential.



1. Förstå dina medarbetare



Alla människor är olika, och det en medarbetare behöver kanske inte är rätt lösning för en annan. Som ledare behöver du förstå dina medarbetare för att kunna bidra med rätt lösningar. One size doesn't fit all.

Vissa kanske är stressade över att de har för många uppgifter på kort tid. Någon annan kanske inte har förstått sina arbetsuppgifter och någon annan har svårt att prioritera rätt saker och prokrastinerar istället. Genom att du pratar med dina anställda om vilka utmaningar de upplever, och vad de behöver för att ta sig vidare, kan ni tillsammans komma på ett sätt för att uppnå lycka och framgång.

Ett exempel på hur du kan förstå dina medarbetare bättre är att ha [återkommande medarbetarsamtal](#). På det sättet kan ni gå igenom hur du kan hjälpa till, och sen dokumentera och följa upp hur det går att lösa utmaningarna.

Genom att ha flera, återkommande möten, istället för till exempel endast årliga, så kommer du få realtidsdata, vilket gör det lättare för dig att ta rätt beslut för varje utmaning. Om det går för lång tid mellan möten så finns risken att det är svårt att hitta grunden bakom utmaningen.



2. Flexibla förmåner



Förmåner ser oftast väldigt likadana ut hos olika organisationer. Pension, försäkringar och friskvårdsbidrag är bland de vanligaste förmånerna, och de har fungerat bra väldigt länge, och borde kanske inte ändras. Men här finns det också en möjlighet att vara flexibel som arbetsgivare för att höja motivationen och produktiviteten hos dina medarbetare.

Benify gjorde [en undersökning 2019](#) för att se vilka förmåner som uppskattades mest bland olika generationer, och den förmånen som tog hem flest röster var flexibilitet. Alltså chansen att kunna påverka när och var vi spenderar våra arbetstimmar.

Här kan du bidra med förmåner på olika sätt. Allt från extra semesterdagar, till betald föräldraledighet, till flexibla arbetstider och möjlighet att jobba hemifrån, är viktigt och uppskattat hos i princip alla generationer och branscher. Vare sig det handlar om att kunna plocka upp sina barn från dagis, kunna få in en löptur mitt på dagen eller arbeta när vi är som mest kreativa, så är flexibilitet något som kan boosta motivationen och minska stressen hos dina anställda.

Om du uppmuntrar flexibilitet hos dina anställda så visar det också att du känner ett förtroende för dem. En känsla av förtroende [kommer även det att öka motivationen och välmåendet i din organisation](#), vilket kommer leda till en högre omsättning och ett mer framgångsrikt företag.



3. Uppmuntra vila



Många av oss känner ofta en press med korta deadlines och tunga arbetsuppgifter, vilket lätt leder till att vi glömmer bort att ta jobbfria pauser. Det kan tyvärr leda till en negativ spiral där vi blir mer stressade och mindre produktiva. Här har du som ledare ett ansvar att uppmuntra till regelbundna raster om dagarna.

”Att aldrig ta en paus från mentalt tunga uppgifter minskar din förmåga att vara kreativ. Det förbrukar din kognitiva kapacitet och du kommer inte kunna nå samma kreativa nivåer som du kan när din hjärna har fått vila” – Kimberly Elsbach, professor på University of California, Davis.

Om vi inte tar pauser under dagen kan det [leda till sämre fokus](#), vilket gör att vi blir mindre produktiva under tiden vi faktiskt jobbar. Samtidigt kan [korta pauser, tillsammans med bra sömn, bidra till ett högre engagemang](#).

Här är det också viktigt att vi kopplar bort från jobbet under pauserna, och inte ser till exempel e-mail eller flytta runt i jobbkalendern som bra pausaktiviteter. Att gå på en promenad, läsa något (icke jobbrelaterat), eller prata med en kollega om något som hände i helgen har visat sig vara mer effektiva pausaktiviteter.

Ett populärt verktyg är [pomodoro-tekniken](#). Den innebär att du jobbar en bestämd tid, sen tar paus, och sen jobbar igen. Det vanligaste intervallet är 25 min jobb, 5 min paus, och repetera. På så sätt håller du hjärnan fräsch och jobbintervallerna känns inte för överväldigande. Det finns flera appar du kan uppmuntra dina anställda att använda för att prova och se om Pomodoro är något för dem.

Något annat du kan göra som ledare är att uppmuntra schemalagda raster. Om ni är på kontoret så finns det säkert redan tidsbestämda raster, men var noggrann med att dina anställda faktiskt tar en paus från arbetet då, och inte jobbar genom rasterna.

Om ni jobbar hemifrån är det ännu viktigare att promota schemalagda raster som faktiskt följs. Det bästa sättet att visa för dina medarbetare att det är okej att ta pauser är att göra det själv, och faktiskt visa det. Lägga upp en bild i Slack på dina växter eller berätta om hur fint vädret är på din promenad. Det ligger något i att dina anställda gör som du gör, inte som du säger.



4. Boosta energinivåerna med träning



I dagens stillasittande arbetsmiljöer blir det allt viktigare att vi uppmuntrar till rörelse de gånger vi kan. Det behöver inte vara mycket, utan en kort promenad kan göra under för välmåendet i det långa loppet. Det bästa är om promenaden kan ske i naturen. Forskningen visar att en skogs promenad leder till [högre fokus, ökad kreativitet](#) och [mindre risk för depression](#).

”Forskningen visar att när människor spenderar tid i naturen, tenderar de att känna lägre nivåer av stress. När du är ute i naturen har du lägre blodtryck, bättre pulsvariation och du blir på bättre humör” – Lisa Nisbet, Docent i psykologi på Trent University, Kanada.

Vi i Sverige är bättre än många andra länder på att uppmuntra till hälsa och träning, i och med vårt friskvårdsbidrag. Men det finns mycket mer vi kan göra för att uppmuntra till ökad rörlighet.

Ett exempel på hur ni som organisation kan öka den fysiska hälsan bland medarbetare är att anordna tränings- eller hälsoutmaningar. Om ni gör en genomtänkt, engagerande hälsoutmaning på företaget, kan [ROI:n bli så hög som 600%](#). Tyvärr ses liknande aktiviteter som något “nice to have” som inte bidrar till företagets framgångar, men egentligen kan det alltså vara en strategisk insats ur ett ekonomiskt perspektiv.

Det är tydligt att allt du kan göra som ledare för att inspirera till rörelse och träning, ger mycket tillbaka i form av motivation, välmående och engagemang från dina medarbetare.



5. Investera i den mentala och fysiska hälsan



Världshälsoorganisationen (WHO) definierar en god psykisk hälsa som “ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där varje individ kan förverkliga sina egna möjligheter, klara av vanliga påfrestningar, arbeta produktivt och bidra till det samhälle som hen lever i”.

I takt med att Covid-19 spridit sig över världen har siffrorna ökat när det kommer till [ensamhet](#) och psykisk ohälsa. De som jobbar hemifrån och går miste om det dagliga sociala utbytet löper extra stor risk att börja må sämre psykiskt. Det finns dock en hel del du som ledare kan göra för att avlasta och stötta medarbetare.

Att arbeta förebyggande kring psykisk ohälsa är inte bara ett företags skyldighet, utan det har också många fördelar. En god hälsa innebär högre produktivitet, ökat engagemang och lägre kostnader, till exempel i form av färre sjukdagar och lägre rekryteringskostnader.

Vi har redan pratat om hur kortare raster, träning, flexibla arbetstider och tid i naturen kan hjälpa oss med motivation och produktivitet, och allt tillsammans bidrar också till en förbättrad psykisk hälsa.

Något annat du kan göra är att uppmuntra dina medarbetare att prova meditation. Forskning visar att meditation kan [minska stress-påslag och ångest samtidigt som det förbättrar ens sömn och minnesförmåga](#).

Idag finns det flera olika former av meditationsformer som har blivit populära och hjälper människor världen över. Ett exempel är meditationsformen Yoga Nidra, som är en guddad avslappningsövning. En övning tar mellan 15-30 minuter, och det rekommenderas att du gör den en gång om dagen till en början.

[Yoga Nidra är ett effektivt verktyg för vila. Här får du tillgång till en variant – helt kostnadsfritt!](#)

Som vi nämnde tidigare är det viktigt att först ta reda på vilka behov dina anställda har, för att kunna hjälpa alla på det sättet de behöver.



6. Prioritera uppgifterna



Det spelar ingen roll hur produktiv och effektiv du är om du jobbar på fel saker. Det är lätt att vi lägger tid på fel saker och börjar känna en inre oro och stress. Att prioritera rätt uppgifter är en grundsten hos effektiva organisationer och kan hjälpa stressade medarbetare att få en tydlig överblick och känna ett lugn.

Länge har det ansetts vara produktivt att kunna multitaska, men forskning har visat flera gånger att det inte är det mest effektiva sättet att arbeta. Det du gör är inte att fokusera på flera saker samtidigt, utan du skiftar din uppmärksamhet mellan olika uppgifter, och du ger då inte 100% till någon uppgift. Faktum är att [multitasking kan minska ens produktivitet med upp till 40%](#). Det bästa sättet är att hålla fullt fokus på en uppgift i taget och ge den all uppmärksamhet, utan distraktioner.



Rätt prioritering kräver rätt förberedelse, och här kan du som ledare hjälpa till genom att vara tydlig med dina anställda vad som förväntas av dem, och vad de bör prioritera före annat. Fråga gärna en extra gång, under till exempel [medarbetarsamtalen](#), om hur det går med att prioritera uppgifter. För många uppgifter som snurrar i huvudet på en och samma gång leder lätt till högre stress och lägre produktivitet.

Var tydlig med vad som är viktigast och varför, och hjälp din medarbetare att vara realistisk när det gäller vad som behöver och kan göras. Prioritering hjälper ens produktivitet, men det är inte magi.

Om du vill prova digitala lösningar, så är verktyg som Trello eller liknande organiseringsverktyg populära i dessa fall. Då kan dina medarbetare se visuellt att det lönar sig att prioritera en uppgift i taget snarare än att försöka göra lite på alla samtidigt.



7. Du som ledare behöver ta täten!



Nu är det upp till dig som ledare att hjälpa dina medarbetare att må bra, känna att de trivs och är lyckliga i sitt jobb, och därigenom bli mer produktiva och uppnå sin fulla potential. Det är så klart lättare sagt än gjort, och en viktig del i detta är att du leder som ett bra exempel. Som vi nämnt tidigare kan det fortfarande anses skamfullt att vila under arbetstid, så här behöver någon visa att de vågar göra det ändå.

Om du tydligt visar för dina medarbetare att du tar raster, kommer de känna att det är okej för dem att göra det också. Om du visar att du investerar i din fysiska hälsa, så kommer de vilja göra det också. Människor är flockdjur,

och vi tenderar att göra samma saker som människor runt omkring oss. Bara genom att du visar att det är okej att varva ner emellanåt, kommer det att skapa ett lugn hos medarbetarna, som sen förhoppningsvis sprider sig genom organisationen.

Till sist behöver du också tänka på att vara tydlig med företagets policy. Har ni bestämda tider för rast eller är det upp till var och en? Anordnar ni gemensamma stunder för avslappning? Hur viktigt är det för företaget att de anställda investerar i sin mentala och fysiska hälsa? Det är viktigt att vara tydlig här, för att undvika missförstånd.



Om Winningtemp



Winningtemp är en plattform som visualiserar människors utveckling och välbefinnande i en organisation – i realtid. Genom att tillämpa forskning och artificiell intelligens minskar Winningtemp personalomsättning, samt identifierar och minimerar stress och sjuk-skrivningar. Plattformen används av fler än 70 000 användare och finns på 20 olika språk.

För ledare är Winningtemp ett användbart verktyg – med en tydlig helhetsbild av organisationens välmående går det att agera proaktivt för att ta tillvara på möjligheter och åtgärda eventuella problem.

Boka [demo](#)

