



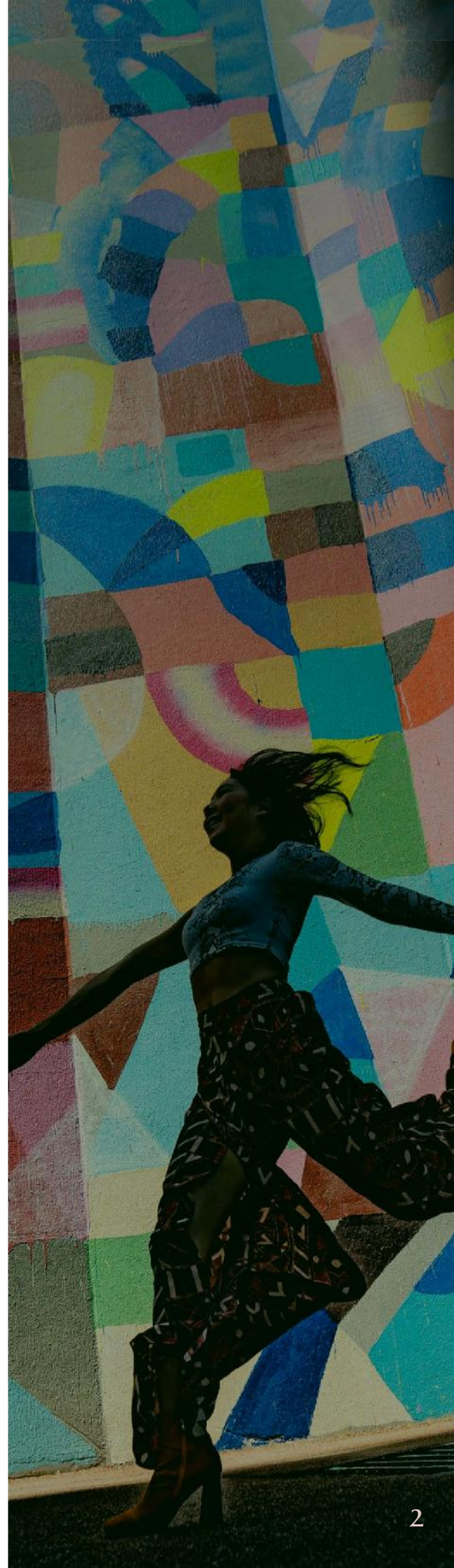
Rapport 2023

Den dolda kampen:

En studie om kvinnors risk för utbrändhet och utmaningarna med distansarbete i den moderna arbetsplatsen.

Innehållsförteckning

- 03 Om studien
- 04 Varför kvinnor?
- 06 överblick av resultaten
- 08 De 5 dimensionerna & de 15 utmaningarna
- 10 Regionala skillnader mellan länderna
- 11 Den Sociala Dimensionen
- 19 Den Personliga Dimensionen
- 28 Den Kulturella Dimensionen
- 36 Den Planerande Dimensionen
- 44 Den Praktiska Dimensionen
- 50 Framtida utveckling
- 53 Projektpartners: BeatBurnout projektet
- 54 Referenser



Om studien

I denna omfattande studie fördjupar vi oss i erfarenheterna från 283 kvinnor från åtta olika europeiska länder, Österrike, Sverige, Irland, Italien, Spanien, Grekland, Polen och Tjeckien, och avslöjar 15 kritiska aspekter som påverkar mental hälsa och välbefinnande på jobbet.


Genom en kombination av kvantitativa och kvalitativa data framställer vi viktiga aspekter, där vi betonar behovet av proaktiva lösningar som tillgodoser de mångfacetterade behoven hos kvinnor som arbetar på distans eller i en hybrid miljö. Som en del av ett tvåårigt projekt BeatBurnout (Projekt nr: KA220-ADU-7DB7CEBF) - med syftet att förebygga utbrändhet - är detta en av två rapporter inom projektet. Denna del utforskar de utmaningar kvinnor upplever när de arbetar på distans och ger unik inblick från deras perspektiv.

Mer info: www.beatburnout.eu

Varför kvinnor?

Även om kvinnor i större utsträckning löper risk för utbrändhet saknar många organisationer den nödvändiga kunskapen, expertisen och resurserna för att effektivt minska risken för utbrändhet, särskilt i den moderna världen där distans- / hybridarbete är den nya normen. År 2019 riktade Världshälsoorganisationen viss uppmärksamhet mot problemet och underströk arbetsgivarnas ansvar genom att definiera utbrändhet som ett syndrom kopplat till kronisk arbetsrelaterad stress som inte hanteras.

Pandemin medförde en snabb omvandling av arbetsmiljöer, vilket presenterar många möjligheter samtidigt som det också exponerar utmaningar. Som kvinna särskilda utmaningar, där det behövs kunskap, nya verktyg och processer.



<i>Avocado Toast</i>	<i>\$5.50</i>
<i>Coffee</i>	<i>\$2.50</i>
<i>Tax</i>	<i>\$0.76</i>



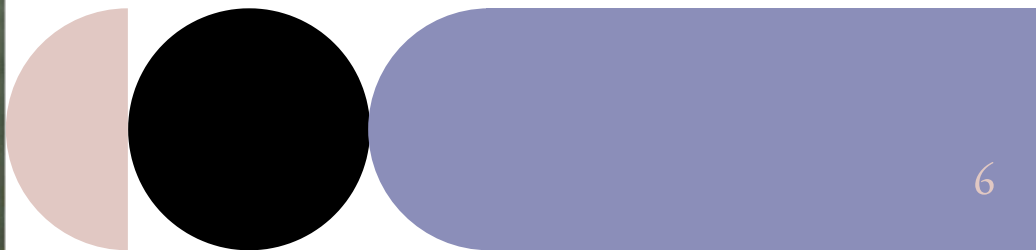
Vi har samlat insikter från kvinnor med olika yrkesbakgrunder, i roller som tekniker, egenföretagare, administrativ personal, direktörer, konsulter, pedagoger, konstnärer, finansanalytiker, kommunikationsansvariga, HR-partners, utvecklare, VD:ar, marknadsförare, lärare, samordnare, chefer och forskare, alla arbetar minst två dagar i veckan på distans. Majoriteten av de svarande arbetar inom den privata sektorn (63,1%), 13,3% inom den offentliga sektorn och resterande inom ideell verksamhet. Denna mångsidiga representation av yrkestitlar och industrier ger en omfattande förståelse för de unika utmaningar som kvinnor ställs inför vid distansarbete inom olika industrier och sektorer. Åldersfördelningen bland de svarande är följande: 30,5% är mellan 20-30 år gamla, 31% är mellan 31-40 år, 26,1% är mellan 41-50 år, 12,3% är över 50 år.



Överblick av resultaten

Våra resultat visar att 63% av respondenterna arbetar på ett företag som antingen inte har, eller inte vet om att deras företag har, en policy för mental hälsa / välbefinnande. 44,4% av de svarande upplever att deras arbetsgivare inte bryr sig om deras mentala hälsa.

Vår data visar att 49,3% av respondenterna ofta upplever stress under arbetstid, och märkbart, prioriterar 50,2% inte sitt mentala välbefinnande. Betydande 28,1% av de kvinnliga respondenterna är inte nöjda med sitt jobb, vilket kan bero på många olika faktorer. Men detta resultat understryker behovet av bättre förståelse och kunskap om mental hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen.



37⁰/₀

Arbetar på en arbetsgivare med en policy för mental hälsa på plats.

36,5%

Av kvinnorna i studien svarade att de upplever att deras arbetsgivare har bra kunskap om mental hälsa.

49,3⁰/₀

Av respondenterna upplever ofta stress under arbetstid.

47,2%

Nästan hälften av kvinnorna i vår studie arbetade ofta övertid medan 65,5% sa att de är tillgängliga för att svara på arbetsrelaterade frågor efter arbetstid.

32,8%

Av respondenterna skulle fråga efter hjälp när man behöver på sin arbetsplats trots att 80,5% upplever att dem har en kollega som dem kan förlita sig på. Största delen av individerna var mellan 20-30 år, och 73% av dem jobbade heltid på distans.

De Fem Dimensionerna

Studien avslöjar 15 kritiska aspekter i relation till välbefinnande på jobbet för kvinnor som arbetar på distans/hybrid, som sedan har kategoriserats i fem dimensioner. Dessa fem dimensioner och femton kritiska aspekter är:

Det Sociala Perspektivet

1

Sociala interaktioner, Tillhörighet & Uppskattning
Press från Företags ledare/kultur
Samarbete, Uttryck & Utveckling

Det Personliga Perspektivet

2

Självmedvetenhet & Självkärlek
Inre & Yttre Motivations Faktorer
Ensamhet & Isolering

Det Kulturella Perspektivet

3

Kommunikation inom teamet & organisationen
Relationer & Tillit
Fördomar baserat på könsrollen

Det Planerande Perspektivet

4

Hantera flera ansvarsområden samtidigt
Balans mellan jobb & privatliv
Multitasking & Tidseffektivisering
Distans jobb struktur

Det Praktiska Perspektivet

5

Balansera arbetsmängd med att vara sjuk & VAB
Tekniska, Ergonomisk utrustning & utrymme hemma

Dessa femton aspekter har analyserats genom fyra olika perspektiv för att skapa en djupare förståelse, dessa innefattar: Uppfattning & Känsla; Struktur & Processer; Ledarskap & Självledarskap; Kultur & Normer.

Uppfattning & Känsla

Syftet med studien var inte bara att samla in faktisk data, utan också att få en djupare förståelse för känslorna, upplevelserna och uppfattningarna om mentalt välbefinnande vid distansarbete. Vi vill berätta kvinnors historier och inkludera personliga berättelser. Vi bör ställa oss frågor som: Hur inkluderar och beaktar vi olika personligheter och behov? Hur ser vi till att vi förstår olika kvinnors situation?

Struktur & Processer

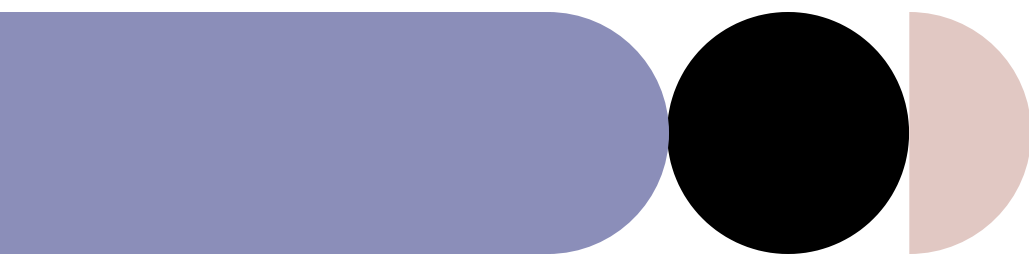
I vår studie fördjupar vi oss i strukturens och processernas avgörande roll för upplevelsen som anställd, specifikt vid distansarbete. Vi utforskar de olika nyanserna av organisationssystem och betonar utmaningar och möjligheter som uppstår när man arbetar i en hybrid/distans miljö. Hur utmanar vi våra befintliga processer och strukturer? Var är organisationer partiska och hur skapar organisationer processer som inte blir föråldrade? När bör organisationer anpassa sig och förändra sig och när bör de inte?

Ledarskap & Självledarskap

Vi fördjupar oss även i de komplexa utmaningar som är relaterade till ledarskap och självledarskap som blir än mer framträdande i en distansmiljö. Vår studie syftar till att utforska de hinder som organisationer möts av när traditionella ledarskapsstrategier misslyckas med att anpassa sig till den virtuella kontexten, samt svårigheterna anställda upplever vid utveckling av självledarskapsfärdigheter. Genom detta perspektiv framhäver vår studie det uppenbara behovet av ett nytt typ av ledarskap där självledarskap står i fokus. Vilken typ av ledarskap uppmuntrar organisationer och vilken typ av ledarskap vill de ha? Hur kan organisationer stödja anställda att utveckla självkännet och uppmuntra självledarskap inom organisationen?

Kultur & Normer

Vi undersökte de svårigheter som anställda möter och som kan te sig annorlunda på distans. Vi utforskar hur etablerade organisationskulturer och normer ibland misslyckas med att anpassa sig till eller stödja de unika utmaningar som kvinnor som arbetar på distans står inför. Genom att undersöka påverkan av olika kulturer och normer, försöker vi synliggöra potentiella konsekvenser på ett övergripande plan i en distans/hybrid miljö. Vad betyder det att vidta åtgärder baserat på värderingar? Hur blir något en norm? Hur kan en organisation ta kontroll över kulturen den har skapat, eller kan den ens det?





Regionala skillnader mellan länderna

Det finns variationer bland svaren hos respondenterna från de olika länderna, men vi vill notera att vi fick för få svar från vissa av de inblandade länderna för att kunna dra slutsatser om regionala skillnader, men detta är de resultat vi fann relevanta. I Spanien arbetade majoriteten av de svarande högst åtta timmar per dag. I Italien rapporterade de flesta kvinnor att deras största utmaning vid distansarbete handlade om teknisk/ergonomiska verktyg. Polen rapporterade den högsta andelen kvinnor som arbetar på ett företag med en policy för mental hälsa, medan Italien och Grekland rapporterade det lägsta antalet. Kvinnor i Österrike var mer benägna att rapportera otillräckligt stöd från sin arbetsgivare, medan kvinnor i Sverige rapporterade färre karriärmöjligheter för kvinnor än män än de i andra länderna. Flest kvinnor i Tjeckien rapporterade att de ofta åt en ganska ohälsosam kost, medan lägst antal kvinnor i Polen och Grekland rapporterade att de hade en aktiv livsstil. Slutligen rapporterade kvinnor i Irland i högre grad att deras arbetsgivare hade begränsad förståelse och kunskap om mental hälsa på arbetsplatsen.

Det Sociala Perspektivet

Detta avsnitt betonar betydelsen av sociala interaktioner, känsla av tillhörighet och emotionellt uttryck på arbetsplatsen, som individer men också som ett team i en distans arbetsmiljö. Sättet vi kommunicerar förändras när vi arbetar på distans, medan våra behov som människor förblir desamma. Vi diskuterar också press från företagskultur och chefer som ibland är implicit.



Sociala Interaktioner, Tillhörighet &
Uppskattning



Press från Företags
Ledare/Kultur



Samarbete, Uttryck &
Utveckling

Sociala Interaktioner, Tillhörighet & Uppskattning

Social interaktion och en känsla av tillhörighet är viktigt för vårt välbefinnande. Som sociala varelser har vi ett grundläggande behov av kontakt med andra, så även på jobbet. Kvaliteten på den sociala miljön på jobbet är relaterad till anställdas mentala hälsa (Repetti, R. L, 1987) där låg nivå av socialt stöd har kopplats till ökad stressaktivitet hos anställda (Ozbay, F. et al. 2007).

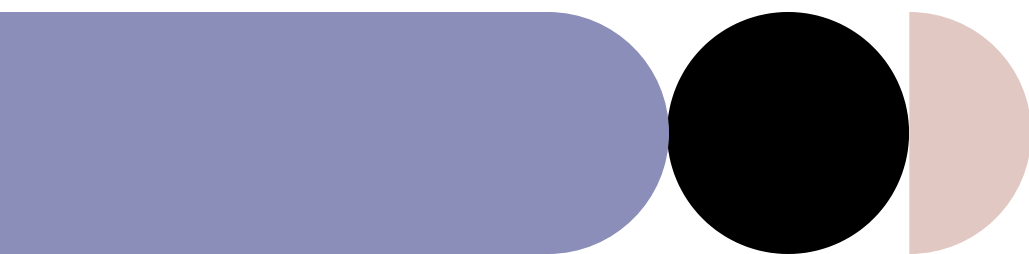
De flesta av respondenterna i vår studie känner en tillhörighet på jobbet (70%) medan 30% av respondenterna rapporterade att de inte känner sig inkluderade eller har en känsla av tillhörighet (finns ingen distinktion mellan heltid distansarbete och hybrid), så det finns definitivt utrymme för förbättring. När vi upplever positiva sociala interaktioner på jobbet känner vi oss värderade och respekterade, vilket kan öka vår självkänsla, vårt självförtroende och till och med främja motståndskraft mot stress (Ozbay, F. et al. 2007). Medan distansarbete inte ger samma nivå av kontakt som personliga interaktioner kan virtuell kommunikation fortfarande uppfylla våra behov av social interaktion och hjälpa oss att känna oss mer i kontakt med andra, men det kan kräva nya verktyg, sätt och beteenden.

I vår undersökning skulle endast 32,8% av respondenterna be om hjälp när de behövde det på jobbet, även om 80,5% av respondenterna känner att de har kollegor de kan förlita sig på. De flesta av dessa kvinnor var mellan 20-30 år gamla, och 73% av dem arbetade helt på distans. Detta tyder på att det kan vara mer utmanande att söka hjälp för de som jobbar helt i en distansmiljö och för yngre anställda.

Även om det är svårare att skapa starka sociala kopplingar via en skärm och därför svårt för dem som arbetar helt på distans, vill vi notera att distansarbete är här för att stanna, och företag behöver anpassa och utveckla sitt arbetssätt. En stor skillnad mellan distans- eller hybridarbete är nivån av icke-verbal kommunikation som är möjlig. Fysiska interaktioner tillåter utbyte av icke-verbala signaler såsom ansiktsuttryck, kroppsspråk och tonfall, vilka kan spela en nyckelroll i att bygga förtroende och tillit till andra. I kontrast kan distansinteraktioner via skärm vara begränsade när det gäller mängden icke-verbal kommunikation som är möjlig, vilket kan göra det svårare att bygga starka sociala kopplingar mellan individer.

Personer har svårt att förstå och läsa av vad jag säger genom en skärm.

- Kvinna, Sverige



I min position som chef är det lättare att läsa av människor i det fysiska rummet, online kräver djupare relationer.

- Kvinna, Chef i Sverige

Vissa respondenter uttryckte en lättnad över att arbeta på distans eftersom de kände att de kunde fokusera bättre, medan andra upplevde motsatsen, anledningarna var olika, att deras barn eller partner var hemma, att de inte hade rätt arbetsmiljö hemma eller utrymme.

Nivån av distraktion som finns i en online miljö, när man deltar i möten digitalt jämfört med fysiska kan vara lättare att bli distraherad av, såsom notifikationer, e-postmeddelanden eller att hålla fokus under långa möten. Dessutom kan distansinteraktioner sakna samma nivå av spontanitet och naturligt flöde som kommer naturligt i fysiska miljöer. Detta kan göra det svårare att bygga en känsla av samhörighet.

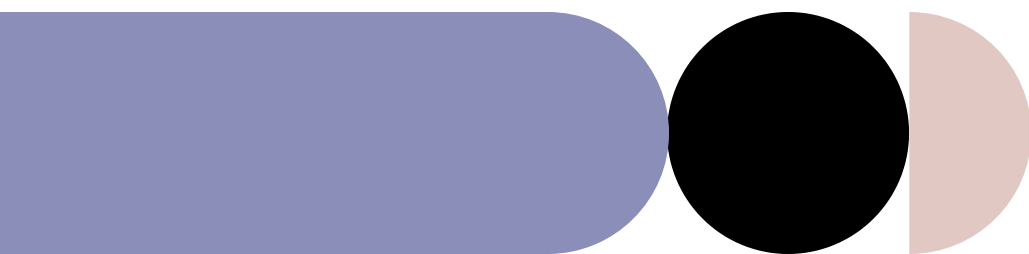
Det är viktigt att notera att den potentiella bristen på social interaktioner och samhörighet på jobbet likaväl kan vara ett problem för anställda som arbetar i fysiska kontorsutrymmen. Distansarbete skapar dock nya utmaningar när det gäller att bygga förtroende och sociala kopplingar eftersom distansarbetare inte naturligt har samma möjligheter för informella samtal med kollegor. Genom att tydliggöra dessa utmaningar och se behoven kan företag anpassa sina virtuella miljöer för att möta behoven som finns.

Uppfattning & Känsla

Anställda som saknar sociala kopplingar och inte upplever samhörighet kan känna sig isolerade, undervärderade och omotiverade, vilket kan leda till minskad arbetstillfredsställelse och ökad stress. Distansarbete kan förvärra dessa känslor, eftersom virtuell kommunikation kanske inte ger samma nivå av social interaktion och icke-verbala signaler som personliga interaktioner ger. Detta kan skapa en känsla av frånkoppling och svårighet att bygga förtroende och kontakt med kollegor, vilket kan ha negativa konsekvenser för den mentala hälsan och det övergripande välbefinnandet.

Struktur & Processer

I en fysisk värld är det lättare att förstå och tolka sociala kopplingar, vi bekräftar varandra naturligt, medan det vid distansarbete finns behov av en annan struktur för att det ska hända. Det spontana snacket, leendet du ger till en kollega som passerar, "bra jobbat"-kommentaren från din chef kanske inte händer lika naturligt via digitala kommunikationskanaler. Frånvaron av struktur, processer och möjligheter för social interaktion, regelbundna pauser under dagen, informella samtal och teambuilding aktiviteter kan också öka känslor av isolering, vilket negativt påverkar den mentala hälsan.

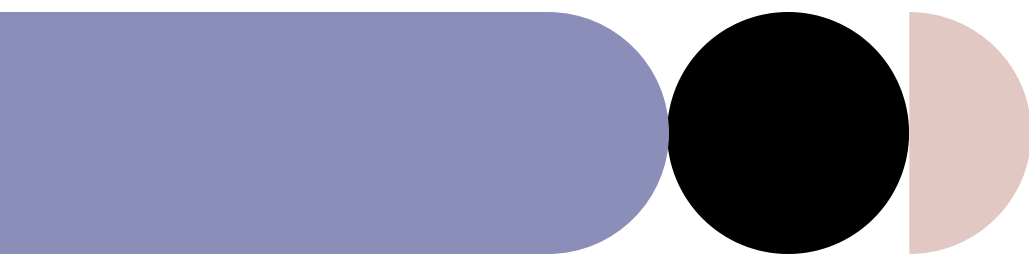


Ledarskap & Självledarskap

Den bekräftelse och de stöd som du får från din chef kan vara avgörande för ditt välbefinnande, med det sagt är anställda olika och behöver olika stöd under olika faser i arbetslivet. Till exempel behöver du vanligtvis mer stöd när du är ny på ett företag eller när du står inför utmanande uppgifter. Brist på feedback eller stöd från din chef kan bidra till känslan av isolering och undervärdering, som tidigare noterats kräver distansarbete nya strukturer för att det ska hända. Men det lägger också mer ansvar på ledare som måste förstå och veta hur man bygger förtroende, hur man känner av när en anställd behöver stöd och hur man bygger individuella relationer på distans. Självledarskap är en annan dimension, där det också finns ett ansvar från de anställdas sida att be om stöd och feedback när det behövs.

Kultur & Normer

Kultur och normer påverkar hur vi interagerar med varandra, studier har visat att kvinnor om grupp står inför ytterligare utmaningar i en distans arbetsmiljö. Det behöver heller inte alltid handla om vad man gör utan även vad man inte gör, exempelvis så kan brist på uppmärksamhet eller erkännande för prestationer bidra till känsla av undervärdering, vilket kan vara svårare att notera på distans. Flera av våra respondenter noterade under intervjuer och som senare även bekräftades från vår enkät att de upplevde att det var svårt att be om hjälp när man arbetar på distans, vilket kan tyda på upplevd brist på samhörighet. Fysiska sociala sammankomster då och då kan vara bra för att bygga relationer och kan vara en viktig del även om ett företag har valt att anpassa sig till en helt distans arbetskultur.



Press från Företagsledare/kultur

Fler erfarna människor tycks misslyckas med att förstå att det tar tid att lära, det finns en brist på empati.

- Kvinna, Italien

Endast 36,5% av kvinnorna i undersökningen upplever att deras arbetsgivare har stor kunskap om mental hälsa. Detta lämnar mycket åt slumpen och det finns en risk att företag genom att inte veta implementerar kulturer och strukturer som kan arbeta mot mental välbefinnande, kortsiktiga vinster framför långsiktiga mål.

Denna aspekt handlar om kvinnor i vår studie som upplever press från företagskulturer, chefer och kollegor samt upplevelsen av brist på kontroll. Press för att alltid vara tillgänglig, känslan av att inte ha kontroll över tid eller uppgifter, känslan av att alltid vara på topp och att uppmuntras att känna en känsla av brådska som kan leda till ohälsosam stress. 13,4% av deltagarna i vår studie känner att de inte kan påverka sin arbetssituation, där brist på kontroll är en betydande faktor och som kan bidra till utbrändhet. Upplevd press är ofta svår att förklara och ibland förstå eftersom många faktorer spelar in, när man arbetar på distans kan det vara ännu mer uppenbart att vi fortfarande kämpar med könsroller när gränserna för arbete och privatliv suddas ut. Till exempel tampas ofta kvinnor med förväntningar att vara ständigt tillgänglig och samtidigt känna av pressen av ansvar hemma.

Uppfattning & Känsla

Vissa kvinnor känner att de inte kan koppla bort arbetet och upplever att man ständigt måste vara på stand by, vilket kan leda till känslor av ångest och press. Medan andra genuint kan njuta av att sitt arbete och önska att man kunde lägga mer tid och engagemang i det. Vi har alla olika behov, men trots det bör anställda uppmuntras att ha en balans mellan arbete och privatliv för individen skull men även för företaget långsiktigt. Som också nämnts tidigare är att det är extra kritiskt vid distansarbete att utveckla och uppmuntra självmedvetenhet, att känna in behov och sätta gränser samt att kunna uttrycka dem.

Struktur & Processer

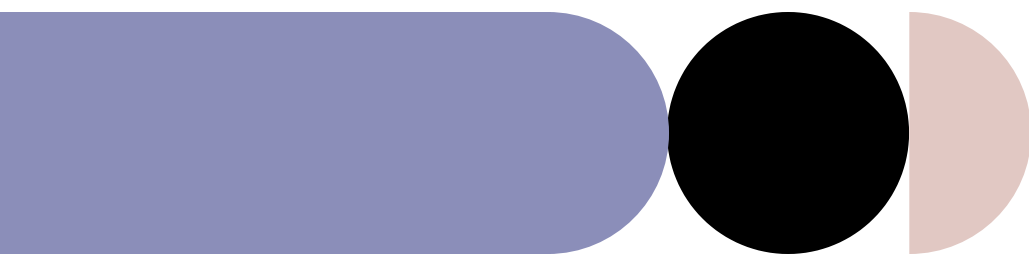
Organisatoriska strukturer formas av de beteenden och vanor som ett företag uppmuntrar, även när dessa åtgärder är subtila eller tvetydiga. När ett företag berömmar övertid, förväntar sig omedelbara svar, eller subtilt antyder att det är bättre att vara på kontoret än att arbeta på distans, kan det skapa en struktur eller kultur med oförutsedda konsekvenser. Ur ett genusperspektiv kan en företagskultur som betonar ständig tillgänglighet och brådska oproportionerligt påverka kvinnor, som ofta axlar större omsorgsansvar. Till exempel, om omedelbara svar på e-post eller meddelanden förväntas, kan detta leda till ett konstant behov av att kontrollera och svara på kommunikation, även utanför normal arbetstid. Detta kan vara en faktor till varför 65,5% av respondenterna i vår studie är tillgängliga för att svara på arbetsrelaterade frågor när de är lediga. Att etablera tydliga gränser mellan arbete och privatliv är avgörande för att främja en mer rättvis och stödjande arbetsmiljö.

Ledarskap & Självledarskap

En företagskultur präglad av brist upplevd kontroll och hög press kommer negativt att påverka anställdas psykiska välbefinnande. Rätt ledarskaps- och självledarskapsmetoder är avgörande för att motverka detta, genom att synliggöra, stötta och förstå vad som främjar anställdas välbefinnande kan vi skapa sunda värderingar som i sin tur formar ledarskapet i en organisation. En hög prestationskultur kan undergräva de effekter det kan ha på mental hälsa och välbefinnande, vilket även kan göra det svårt för anställda att prioritera att ta hand om sig själv och upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och privatliv. På lång sikt kan detta resultera i ökad stress, minskad produktivitet och högre risk för utbrändhet. Att ge individer möjlighet att ta kontroll över sina arbetsliv, sätta gränser och prioritera psykiskt välbefinnande är en låg kostnad i jämförelse med alternativkostnaden.

Kultur & Normer

En kultur av att alltid vara tillgänglig och känna en känsla av brådskas behöver inte vara explicit utan ofta implicit, successivt normaliseras det inom en organisation. Detta kan vara särskilt utmanande att ändra om det har varit inrotat i kulturen under lång tid. Det är viktigt att företag aktivt främjar en kultur av balans och respekt för anställdas tid och välbefinnande.



Samarbete, uttryck åsikter & utveckling

Min chef kände på sig att något var fel med mig och frågade om jag var ok, att jag upplevdes ha symptom på utbrändhet. Vi pratade om det men han erbjöd aldrig några riktiga lösningar, det var endast för show. Så det slutade med att jag lämnade företaget.

- Kvinna, The Czech Republic

Det har varit mycket debatter och nya studier som visar att kvinnor är mer benägna än någonsin att lämna sina jobb, när de ställs inför en situation som de inte kan göra något åt eller när de inte får stöd, kan det kännas som att lämna är det enda alternativet. Vi frågade om respondenterna i vår studie kände att företagskulturen de arbetade för uppmuntrade och stödde att de uttryckte sina behov och känslor, svaret var ganska chockerande: mindre än hälften av kvinnorna (47,8%) kände att de arbetade på ett företag som stöttade dem.

11,3% sa att företaget de arbetar för inte stödjer deras individuella tillväxt, medan 10,9% kände att de inte kunde utveckla sina färdigheter hos sin nuvarande arbetsgivare. Man kan argumentera för att det kanske bara är en dålig match mellan anställd och arbetsgivare eller att man som individ har ett ansvar att gå vidare, men det ligger även ett ansvar på arbetsgivaren, att se till att anställda känner sig trygga att uttrycka åsikter.

Under årens lopp har flera studier visat att känslomässiga regler tillämpas olika på män och kvinnor. Kvinnors känslor, som ilska, sorg och frustration, bedöms generellt hårdare än mäns. Till exempel kan kvinnor som gråter på jobbet ses som svaga eller oprofessionella, medan män antas hantera det. På liknande sätt kan känslor som aggressivitet hos män uppfattas i en arbetsmiljö som kapabla, tydliga och effektiva, medan kvinnor som visar samma beteende anses som ovana eller inkompetenta (Weber, 2005). Forskning har visat att organisationer som främjar en kultur där olika känslor kan uttryckas fritt upplever många fördelar. Dessa inkluderar ökad kreativitet, förbättrade relationer med kollegor, tillförlitlighet och produktivitet (Michael Parke & Rob Morris, 2017).

Uppfattning & Känsla

Att inte kunna uttrycka åsikter, behov eller känslor fritt kan leda till frustration, ångest och stress. Att inte kunna vara autentisk och den du är. Ur ett kvinnligt perspektiv finns det ofta gränser som noga behöver övervägas, om hur, när och varför man ska uttrycka behov, men frågan kvarstår. Är det kvinnorna som ska anpassa sig enligt reglerna eller är det dags att anpassa våra företagskulturer så att vi kan omfamna och respektera skillnader och använda potentialen hos alla anställda, oavsett kön.

Struktur & Processer

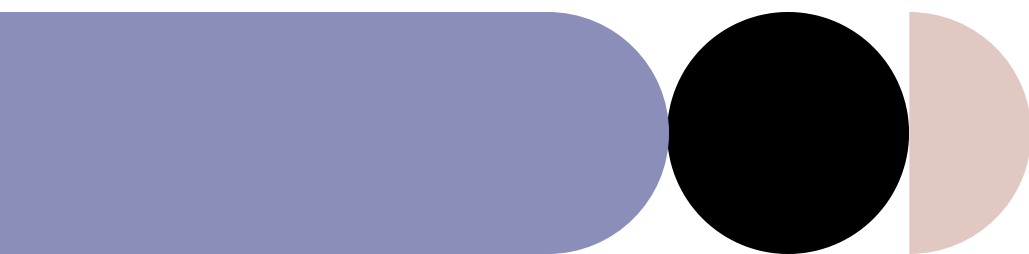
Organisatoriska strukturer och processer kan oavsiktligt skapa hinder för vissa grupper av anställda, såsom kvinnor eller andra minoritetsgrupper, vilket begränsar deras tillgång till möjligheter till tillväxt och utveckling. Organisationer kan sakna adekvata system för att ge och få feedback på strukturer, processer eller andra aspekter av arbetsmiljön. Ett fokus på kortsiktiga mål på bekostnad av långsiktig tillväxt och hållbarhet kan skapa en miljö där anställda känner sig pressade att prioritera omedelbara resultat över deras egen välmående och utveckling. En strikt hierarkisk struktur kan begränsa öppen kommunikation, hindra samarbete och göra det svårt för anställda att dela idéer eller bekymmer med överordnade. Detta kan resultera i att anställda känner sig maktlösa och avsaknad utav stöd.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare i en organisation är en viktig byggsten och drivkraft för att skapa en hälsosam arbetskultur där känslor är tillåtna (Parke och Morris, 2017). Vissa ledare kan ha en autokratisk eller överdrivet kontrollerande inställning, vilket kan kväva kreativitet, samarbete och medarbetarengagemang. Å andra sidan kan överdrivet tillåtande eller hands-off-ledarskap leda till brist på riktning och ansvar. Ledare som misslyckas med att formulera en tydlig vision och strategisk inriktning för organisationen kan få medarbetare att känna sig osäkra på sina roller, ansvar och det övergripande syftet med deras arbete. Chefer och ledare inom ett företag ett ansvar att utveckla och stödja anställda, vilket inkluderar att förstå skillnader och skapa förtroende så att anställda kan uttrycka sina behov.

Kultur & Normer

En miljö där anställda känner att de inte kan uttrycka sina idéer eller åsikter kan hindra kreativitet, kväva innovation och begränsa organisationens förmåga att utvecklas och växa. En kultur som avråder från öppet uttrycka sig kan skapa en atmosfär av frustration och missnöje, vilket negativt påverkar medarbetarnas moral och engagemang. När anställda känner att de inte kan uttrycka bekymmer eller ta upp konflikter öppet, kan olösta problem förvärras, vilket ytterligare skadar relationer, förtroende och övergripande teamdynamik.

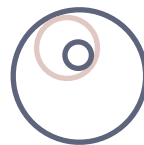


Det Personliga Perspektivet

Det personliga perspektivet fokuserar på individuella skillnader, erfarenheter, behov, ansvar och självvård för mental välbefinnande, samtidigt som den belyser arbetsgivarens avgörande roll för att stödja medarbetare att känna in, prioritera psykiska hälsa och uppmuntra självledarskap.



Självmedvetenhet & Självkärlek



Inre & Yttre motivations
faktorer



Isolering & Ensamhet

Självmedvetenhet & Självomsorg

Det är svårt att prata om mental välbefinnande utan att prata om det individuella ansvaret, vi måste alla ta hand om våra grundläggande behov och lära känna oss själva. Vi är alla olika, vi reagerar olika och viktigast av allt, vi har olika behov. Trots individuella skillnader i emotionella reaktioner, behov och känslor, har arbetsgivare en avgörande roll i att stödja anställda att känna in, respektera sina gränser, och prioritera sin psykiska hälsa. Detta är inte bara fördelaktigt för anställda, utan bidrar också till en motståndskraftig arbetskultur, med potential för stora kostnadsbesparingar. Det blir alltmer kritiskt för anställda att utveckla självledarskapsfärdigheter för att anpassa sig till företagens konkurrenskraftiga och snabbt föränderliga förhållanden (Teloren et al. 2021).

I vår studie fann vi att så mycket som 32,5% av respondenterna inte får tillräckligt med kvalitetssömn (7-8 timmar) varje dag, 45% har en aktiv livsstil (minst 2,5-5 timmar måttlig fysisk aktivitet/träning per vecka) och 66,5% äter ganska hälsosamt. Majoriteten av respondenterna prioriterar inte sitt välbefinnande (50,2%) och runt 20% vet inte hur de reagerar när de upplever stress. 56% av dem som inte prioriterade sitt välbefinnande rapporterade ofta känslor av stress, medan 42% inte fick tillräckligt med vilsam sömn. Det är dock svårt att ange orsakssamband eftersom alla faktorer är sammanlänkade och kan påverka varandra.

Även om det är omöjligt att diskutera anledningarna bakom varje individs beteende och reaktioner, är det viktigt att notera att i en distans arbetsmiljö suddas gränserna ut mellan privatliv och arbetsliv. Därför blir det arbetsgivarens ansvar att ta hand om sina anställdas psykiska hälsa på jobbet vilket i en distansvärld även inkluderar hemma, genom att skapa hållbara arbetskulturer som inte uppmuntrar stress utan istället återhämtning och inte normaliserar "känsla av brådska", viktigast av allt att uppmuntra anställda att förstå sina egna behov.

Jag har kommit till en punkt i livet, efter många års erfarenhet, där jag sätter mina egna gränser när det kommer till arbete.

- Kvinna, Grekland

Självkärlek på arbetsplatsen innebär att man tar hand om sig själv fysiskt, emotionellt och mentalt för att upprätthålla en hälsosam arbetslivsbalans. Det innefattar att känna igen och reagera på kroppens signaler och behov, som att ta pauser när det behövs, få tillräckligt med sömn, hålla sig hydrerad och äta bra. Självmomsorg inkluderar även att kunna sätta gränser, att kunna uttrycka sina behov och prioritera aktiviteter utanför arbetet som främjar avslappning och stressavlastning. En av de intervjuade gav en värdefull inblick och sa: "Jag har kommit till en punkt, efter många års erfarenhet, där jag kan sätta mina egna gränser när det gäller arbete.". Detta understryker att gränssättning är en färdighet som kan utvecklas över tid med lämpligt stöd från arbetsgivaren.

Perception & Känsla

Självmedvetenhet och självmomsorg är avgörande för alla anställda, särskilt för dem som arbetar på distans. Det är dock anmärkningsvärt att 50,2% av våra respondenter inte prioriterar sitt mentala välbefinnande. De individuella skälen till att man inte prioriterar mentalt välbefinnande kan variera och påverkas av många olika faktorer och omständigheter, som förväntningar på att alltid vara tillgänglig, oförmåga att sätta gränser eller press att jobba övertid på grund av snäva deadlines. Med det sagt, finns det självklart kvinnor som väljer att arbeta övertid. Det vi vill understryka är att kvinnor som prioriterar självmedvetenhet och självmomsorg med större sannolikhet kommer att känna sig mer i kontroll över sitt arbete, sätta gränser och bättre rustade för att hantera utmaningar.

Struktur & Processer

Brist på struktur, processer och kunskap om självmomsorg på arbetsplatsen kan göra det svårt för kvinnor att prioritera och utöva det, ur ett större perspektiv kan det leda till ohälsosamma arbetskulturer. Att arbeta många timmar under långa perioder utan återhämtning kan leda till negativa effekter på fysisk och mental hälsa och även utbrändhet. Vanliga symptom är sömnstörningar, irritabilitet och brist på fokus. När det väl gått för långt är det även vanligt att kronisk stress och utbrändhet förknippas med bestående fysiska tillstånd som migrän, depression, ångest och minskad arbetsproduktivitet (University of Phoenix, 2023.)

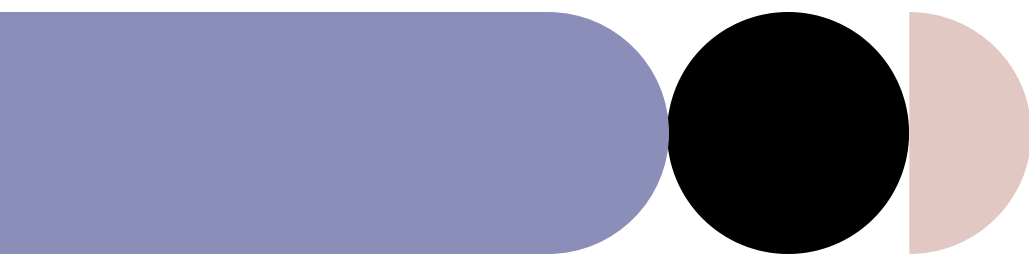
Distansarbete suddar ut linjerna mellan arbetsliv och privatliv, vilket också bidrar till att det är svårare att veta vart gränserna går. Enligt en rapport från McKinsey, "Women in the Workplace 2022", rapporterar de kvinnor som arbetar på distans att de känner en större känsla av psykologisk trygghet jämfört med de som arbetar i traditionella kontorsmiljöer. Detta indikerar att det är viktigare än någonsin att ha policies och processer för att synliggöra fördomar och hur man ska agera på dem. Distans- och hybridarbete kan på kort sikt erbjuda ett avbrott från direkta kommentarer och beteenden baserat på fördomar men det är kritiskt att man uppmärksammar detta, och inte ser det som en lösning på ett problem eftersom det endast är en "lösning" på en symptom.

Ledarskap & Självledarskap

Ledarskap och självledarskap spelar en avgörande roll för att främja och stödja självmedvetenhet och självomsorg. Ledare bör agera förebilder för hälsosamma arbetsvanor och prioritera sina medarbetares välbefinnande, samtidigt som medarbetarna har ett ansvar att ta ägarskap över sin egen hälsa och sätta gränser som stödjer välbefinnande. I en kontorsmiljön övervakas yttre faktorer noga, såsom ankomsttid, arbetstid och beteenden. I en distansmiljö kan det vara utmanande för ledare att kontrollera dessa delar. Därför bör chefer uppmuntra sina medarbetare att anta interna kontrollmetoder snarare än att förlita sig på yttre faktorer. Detta kan uppnås genom att främja en kultur av självledarskap inom organisationen (Telore et al. 2021).

Kultur & Normer

En företagskultur och normer kan antingen stödja eller hindra självkännedom och självomsorg. Företag som prioriterar produktivitet och överarbete kan direkt eller indirekt bidra till att anställda inte tar pauser eller prioriterar sin hälsa. Det är oroande att en betydande del av respondenterna inte prioriterar sitt välbefinnande och inte är medvetna om sina stressreaktioner. Detta understryker vikten av att främja medvetenhet och utbildning kring mental hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Statistiken betonar också behovet av att arbetsgivare tar en mer aktiv roll i att skapa en hälsosam arbetsmiljö som stödjer sina anställdas mentala och fysiska hälsa.



Inre & Yttre motivations faktorer

27,1% i vår studie är nöjda med sitt jobb medan 44,8% är nöjda mestadels av tiden, även om antalet anställda som är nöjda mestadels av tiden är ganska högt, är potentialen enorm. Vad skulle hända om alla kände sig nöjda på jobbet och är det något vi bör sträva efter?

Inre och yttre motivationsfaktorer hänvisar till de olika interna och externa faktorer som påverkar en persons motivation att arbeta. Yttre motivation hänvisar till faktorer som ligger utanför personen, såsom bonusar, social kontakt och beröm medan inre motivation är en typ av motivation som uppstår inom individen. Till exempel personlig tillfredsställelse, en känsla av samhörighet eller en känsla av att ha åstadkommit något.

I vår studie stod många kvinnor inför utmaningen att antingen arbeta för mycket eller kämpa för att bibehålla motivation och fokus vid distansarbete. Även om dessa kan verka som motsatta problem, kan de härröra från liknande underliggande faktorer eller brist på sådana, såsom att arbeta för mycket på grund av att vara en "högpresterare" eller vara i ett flow (inre) eller på grund av tigha deadlines, beröm från chefen och en bonus som klickar in (yttre). Även om vi reagerar olika på inre faktorer som individer, kan det gynna både anställda och arbetsgivare att veta vad som motiverar oss och hur det kan tillämpas i vårt arbete. Detsamma gäller för yttre faktorer, vi måste förstå vilket slags beteende vi belönar och vilka vi inte gör som arbetsgivare för att fullt ut förstå hur anställda påverkas.

*Svårt för jag känner att mitt jobb är kul mestadels av tiden men ibland
konsumerar jag all min energi tills att jag inte har något kvar för mitt privata liv.*

- Kvinna, Sverige

Detta händer oss alla då och då, och kommer inte att göra skillnad men görs det till en norm så ger det såklart konsekvenser. Från en arbetsgivares perspektiv skulle de flesta se detta exempel som en kortsiktig vinst men på lång sikt kan detta orsaka stress och potentiellt leda till utbrändhet. Det är såklart inte bara arbetsgivarens ansvar, men många arbetsgivare är inte medvetna om riskerna med att missbruka inre och yttre motivationsfaktorer, och än mer komplext av det faktum att det varierar från individ till individ. En högpresterande person som arbetar långa timmar och alltid vill uppnå perfektion kan behöva få beröm när de försöker och misslyckas för att understryka att misstag är viktiga, eller få beröm när de går tidigt eller när de inte svarar på e-post direkt. Medan någon som har svårt att behålla motivationen kanske behöver check ins oftare och beröm när de levererar eller en bonus.

I vår studie fann vi att 20,7% har upplevt brist på erkännande när de anstränger sig på jobbet. En förklaring kan vara en brist på överensstämmelse av förväntningar och olika behov av inre och yttre motivationsfaktorer som inte har tillgodosetts mellan anställd och arbetsgivare. Vi såg ingen skillnad mellan heltidsanställda på distans eller hybridarbetare, men det kan innebära ytterligare barriärer vid helt distansarbete när det kommer till att se till att människor känner sig uppskattade.

Hierarkier kan vara frustrerande. Det känns som att ju högre upp man kommer, desto mindre bryr dem sig. Ibland får det mig att fundera, om dem inte bryr sig, varför ska jag bry mig så mycket?

- Kvinna, Irland

Uppfattning & Känsla

Inre och yttre faktorer har en betydande inverkan på hur vi uppfattar vårt arbete och motivationen att arbeta. Om vi inte är motiverade eller uppfyllda på jobbet, kan vi uppleva låg arbetstillfredsställelse och samhörighetskänsla, negativa känslor som stress eller ångest. De individuella skillnaderna är viktiga att både förstå och ta hänsyn till när vi arbetar med motivationsfaktorer. Exemplet ovan illustrerar en situation där en anställd ifrågasätter sin egen engagemangsnivå på grund av en upplevd brist på omsorg från chefen. Det är omöjligt att veta anledningarna varför utan ytterligare frågor, det kan bero på dålig ledning, det kan vara brist på kommunikation, det kan vara brist på kunskap eller annan orsak. Oavsett finns ett tydligt behov från en anställds perspektiv, och där yttre och inre faktorer kan skapa välmående företag såväl som leda till stress och potentiellt utbrändhet (Brandsätter et al. 2016).

Struktur & Processer

Strukturer och processer för distansarbete kommer också att påverka motivationsfaktorerna. Exempelvis, brist på klara mål eller förväntningar för att nämna några. Men det finns en viktig aspekt att komma ihåg, en mismatch av förväntningar i någon riktning är en risk: Anställda kan uppleva utbrändhet om de har antingen för mycket eller för lite kontroll, beroende på deras individuella behov (Brandsätter et al. 2016). Så medan det kan vara bra för arbetsgivare att övervaka strukturer och processer ur ett motivationsfaktorperspektiv, måste arbetsgivare samtidigt överväga det faktum att deras anställda har olika behov.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare spelar en avgörande roll i att främja och ta hand om hur anställda påverkas av inre och yttre motivationsfaktorer. Ledare som är stöttande, ger makt till sina anställda, är empatiska och intuitiva, och som har förmågan att förstå att anställda är olika med olika behov, kan bidra till att öka anställdas motivation och engagemang. Å andra sidan kan ledare som är avvisande eller kritiska underminera anställdas motivation och leda till känslor av brist på engagemang och till och med utbrändhet. Självledarskap spelar också en avgörande roll, om du är medveten om vilka behov du har för att känna dig motiverad och för att känna tillhörighet, kommer du att bli bättre på att kräva vad du behöver. Kvinnor som kan sätta klara mål, prioritera sin tid och behålla en positiv inställning kan bidra till att öka sin egen motivation och engagemang.

Kultur & Normer

Det finns ingen universell lösning som fungerar för alla, men att bestämma vilka en anställds inre eller yttre motivationsfaktorer är, är hjälpsamt för organisationer att se vad som är mer drivande i deras prestation. Företagskulturen och praxis spelar en avgörande roll för anställdas motivation och engagemang. Till exempel, om en företagskultur betonar konkurrens snarare än samarbete, kan det vara svårt för anställda att känna motivation att arbeta tillsammans som ett team. Motivation och engagemang hos anställda beror också på vad företaget gör, företagets övergripande mål och verksamhetsprocedurer. Till exempel hävdar litteraturen att de som befinner sig på lägre positioner inom en organisation är mer benägna att påverkas av yttre motivationsfaktorer än de på högre positioner (Bård, 2006). På samma sätt, om företagsnormer prioriterar långa arbetsdagar och arbete framför självomsorg och balans mellan arbete och fritid, kan anställda finna det utmanande att behålla sin motivation och engagemang.

Ensamhet & Isolering

Ibland saknar jag den sociala delen av att vara på jobbet, det kan bli ensamt ibland.

- Kvinna, Irland

40% av respondenterna upplevde brist på social kontakt som den största utmaningen med att arbeta på distans, mindre interaktion och mindre informella diskussioner med kollegor. 18% av respondenterna kände att de ibland kände sig exkluderade, ensamma eller osäkra på sin roll i teamet. Ensamhet var den vanligaste risken som identifierades av respondenterna från alla de länder som deltog i denna studie.

Skiftet mot distans- och hybridarbete har belyst vikten av social interaktion och de potentiella riskerna med isolering och ensamhet. Att känna sig ensam på jobbet kan leda till en rad negativa konsekvenser, inklusive minskad jobbtillfredsställelse, lägre produktivitet, minskad motivation och ökad stress.

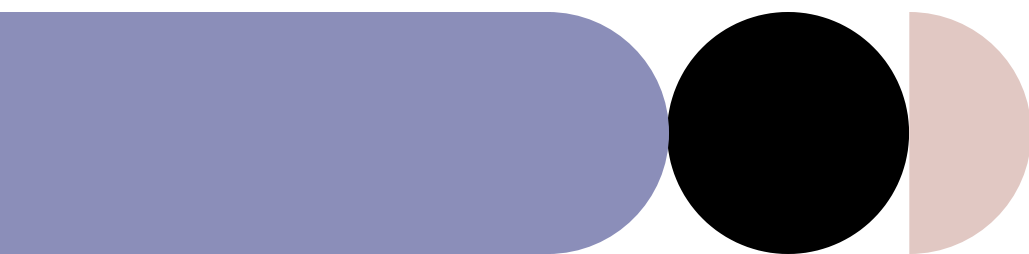
Emotionella och sociala bekymmer betraktas ofta av organisationer som personliga problem som inte direkt påverkar deras verksamhet, men forskning indikerar att så är inte fallet. Upplevd ensamhet på arbetsplatsen påverkar prestation och motivation (Ertosun.Ö & Erdil.O, 2012).

Största utmaningen med att jobba på distans:

Ensamhet, brist på personliga relationer

- Kvinna, Polen

Arbete är en viktig del av våra sociala behov. Eftersom anställda spenderar vi en betydande del av vår tid på arbetet, det är inte förvånande att arbetsmiljön uppfattas som mer isolerad när mycket av de sociala interaktionerna tas bort i distansarbete. Detta trots att 84,8% av respondenterna i vår studie har tillgång till en partner, familj och vänner som de kan prata med och förlita sig på. Detta belyser behovet av ett socialt sammanhang på arbetsplatsen, även om anställda har ett socialt sammanhang utanför arbetet.



Uppfattning & Känsla

Majoriteten av våra respondenter refererade till en känsla av att vara ensam med sina problem som en av de största påverkans faktorer, speciellt i en distansmiljö. Ensamhet kan ha en betydande inverkan på en individs uppfattning och känslor gentemot deras arbetsmiljö. Känslan av att vara ensam och frånkopplad från kollegor kan leda till brist på motivation och engagemang i arbetet, men också känslor som sorg, självtvivel och frustration som kan vara svåra att märka för någon annan om man jobbar på distans. Man kan uppfatta och känna sig isolerad och ensam i en social kontext liksom när man är ensam, notera att det har att göra med en känsla av kontakt med andra snarare än att bara vara omkring andra.

Struktur & Processer

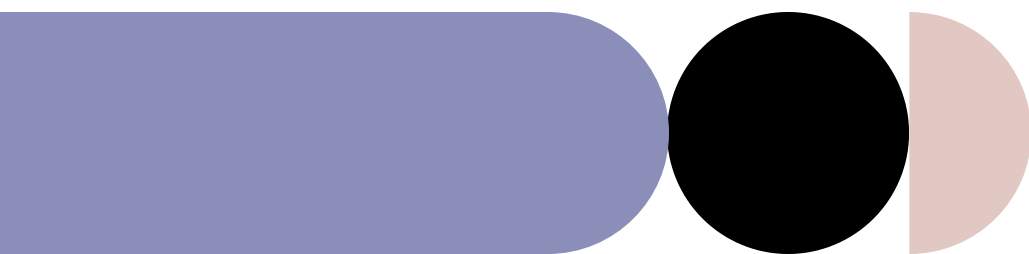
Struktur och processer kring hur man knyter kontakt till andra i en distans- eller hybridarbetsmiljö är än viktigare eftersom chatten bredvid kaffemaskinen och de spontana dialogerna inte kommer att ske naturligt. Begränsade möjligheter för social interaktion och teambildningsaktiviteter kan leda till att anställda känner sig mer isolerade. Å andra sidan, om det finns regelbundna virtuella möten och kommunikationskanaler på plats, kan det bidra till att minska känslor av ensamhet och öka engagemang.

Ledarskap & Självlidarskap

Ledare har ett ansvar att se till att medarbetarna känner sig som en del av ett team och stöttade, men att känna av att någon känner sig ensam eller tenderar att isolera sig kräver färdigheter som ledare, att lägga märke till i en distansarbetsmiljö. Företag behöver kanske än mer se till att ha regelbundna check-ins, främja teambildningsaktiviteter och uppmuntra öppen kommunikation. Det är dock också viktigt att individer tar ansvar och söker stöd när det behövs.

Kultur & Normer

Vad som är socialt accepterat och inte i en arbetsmiljö är en del av kulturen, ensamhet kan vara ett känsligt ämne för någon att ta upp men också för en kollega och/eller chef att agera på. Att skapa en arbetskultur som uppmuntrar delning mellan medarbetare kan ha betydande fördelar. Det kan hjälpa medarbetare att inse att de inte är ensamma och skapa en bekväm miljö, vilket leder till positiva resultat. I vår studie fann vi att majoriteten av respondenterna har känt sig ensamma och isolerade med sina problem när de jobbar på distans och att bara prata om det kan öppna upp och skapa nya sätt, även digitalt, som gör att medarbetare kan uttrycka sig om minska känslan av att vara ensam med sina känslor. Det handlar om att hitta plattformar för anställda att vara mänskliga och där det kan kännas säkert att uttrycka känslor, problem och mentala tillstånd med andra kollegor men även med sin chef.



Det Kulturella Perspektivet

Det kulturella perspektivet framhäver medarbetarnas välbefinnande genom vilken organisationskultur man har, där normer och fördomar är en del. En organisationskultur utgår såklart inte bara av den företaget bestämmer sig för och försöker efterleva utan är också ett resultat av alla individers kultur och bakgrund. Vi ser hur förtroende och tillit är två viktig ingredienser på en arbetsplats och hur kommunikation förändras i en digitalvärld.



Kommunikation inom Teamet
& Organisationen



Relationer & Tillit



Fördomar baserat på
könsrollen

Kommunikation inom Teamet & Organisationen

Behovet av tydlig kommunikation och information identifierades som viktiga byggstenar i en organisationskultur, där bristen på kan leda till stress och frustration. Kultur spelar en avgörande roll för hur ett företag i sin helhet mår men även utifrån ett medarbetarperspektiv. Till exempel har våra egna bakgrunder och kulturer stor inverkan på hur vi närmar oss problem och hur vi kommunicerar. Dessutom har samhällen med ökad mångfald, som migranter och minoriteter, olika kulturella attityder och olika arbetsstilar som även bidrar till att ge oss ramar kring hur vi bör bete och agera. Att arbeta på distans lägger extra press på kommunikation eftersom den främst är begränsad till digitala verktyg. Respondenterna i vår studie påpekade brist på kommunikation och minskad effektivitet som risk vid distansarbete, men även missinformation som kan skapa oro vid otydlighet. Alla dessa effekter är drivande faktorer för stress vilket påverkar välbefinnandet. En annan aspekt av kommunikation är att du behöver följa upp och gå från ord till handling, om du inte gör det blir budskapet irrelevant och kan istället orsaka misstro. Två olika kvinnor från intervjuerna;

Vår ledning pratar mycket om hälsa på arbetsplatsen men i verkligheten händer det inget. Tomma löften.

- Kvinna, Tjeckien

Det är ironiskt, vi får så många mail om mental hälsa, hur man ska slappna av, hur man hanterar balans mellan jobb och privatliv, men samtidigt har jag så mycket jobb att jag har noll tid att läsa det. Så, alla mail med en rubriken hälsa går direkt i sopkorgen.

- Kvinna, Tjeckien

Att framhäva vikten av kommunikationsfärdigheter räcker inte om det inte stöds av handlingar. När distansarbete blir vanligare växer behovet av effektiva kommunikationskanaler och verktyg för att hålla alla connectade och informerade. Det är uppenbart att kommunikation är en nyckelfaktor för en organisationskultur och påverkar medarbetarnas arbetsförmåga (Prayogi et al. 2021) men ibland är det svårt att förstå vad bra kommunikation är eftersom det beror på sammanhanget, situationen och de inblandade. Forskning har funnit att irrelevant kommunikation till och med kan orsaka minskad medarbetarprestation (Prayogi et al. 2021) och kan leda till förvirring och missförstånd. För det andra kan det få medarbetarna att känna sig frustrerade, ängsliga och stressade, när de kämpar för att få den information och det stöd de behöver för att effektivt utföra sina jobb, vilket många av våra respondenter uttryckt oro för. Dålig kommunikation kan också leda till brist på självförtroende och känslor av att vara undervärderad, särskilt när ämnet är utmanande. Därför är det viktigt att etablera och se över hur kommunikationen sker och vilka behov som finns när den blir än mer kritisk digital.

Uppfattningar och Känslor

Sättet information kommuniceras, internt och externt kan påverka hur anställda känner för sitt arbete men även företaget generellt. Effektiv kommunikation kan vara avgörande för att hjälpa anställda utveckla en känsla av klarhet om sin roll inom organisationen, och främja en känsla av tillhörighet till i arbetet. Å andra sidan kan dålig kommunikation eller oklara förväntningar leda till känslor av frustration och förvirring. Det är viktigt för företag att se till att information kommuniceras effektivt, i rätt tid, och på rätt sätt samt även ge möjligheter för anställda att ställa frågor och ge feedback eftersom tolkningen av information också är subjektiv.

Struktur & Processer

Tydliga processer kan hjälpa företag såväl som anställda att förstå vad man ska kommunicera när, hur och varför. För distansarbete liksom för kontorsarbete är det viktigt att etablera tydliga riktlinjer för kommunikation, hur man använder olika kanaler, varför och när men också för att se till att digitala möten har utrymme för diskussioner så att team inte bara hamnar i rapportering, diskussioner, frågor, och att lyssna är viktiga element som i en digital värld kanske kräver mer tydliga processer för att lyckas få till på ett bra sätt.

Konstant och god kommunikation, tydliga definitioner av uppgifter och mål, och effektiv träning är viktiga faktorer till att minimera utbrändhet.

- Kvinna, Grekland

Ledarskap & Självedarskap

Ledarskap och självledarskap spelar en avgörande roll för kommunikationen i en organisation. Effektiva ledare bör vara förebilder för tydlig och transparent kommunikation, uppmuntra feedback och dialog, samt ge möjligheter för anställda att ställa frågor och uttrycka sina åsikter. I en föränderlig värld så ställs det högre och högre krav på effektiv kommunikation från organisationen såväl som ledarskapet.

För ett år sedan hade jag en panikattack och min arbetsgivare minskade inte min arbetsbelastning och följde inte upp trots att han visste.

- Kvinna, Sverige

Kvinnan i den här situationen drabbades av ett panikångestattack för ett år sedan, men hennes chef verkade inte ha rätt verktyg för att kunna hjälpa henne. Detta understryker vikten av kunskap kring området, god kommunikation, tydliga processer och ledarskap för att ta itu med psykiska hälsoproblem på arbetsplatsen. Dålig kommunikation kan urholka förtroendet mellan anställda och ledning, vilket leder till bristande engagemang och minskad motivation. I en miljö där man ofta jobbar på distans är kunskap om mental hälsa och välbefinnande, liksom effektiva kommunikationsstrategier, särskilt viktiga.

Kultur & Normer

En organisations kultur påverkas av hur och vad man kommunicerar och vice versa. Exempelvis kan en organisation som värdesätter öppen kommunikation och transparens leda till en mer effektiv organisationskultur. Som det på samma sätt kan finnas tydliga normer som bidrar till en sämre kultur där man är rädd för att uttrycka sig. Företagskultur och kommunikation går hand i hand och i en symbios kan det hjälpa till att skapa mening, men det kan likväl skapa misstro.

Relationer & Tillit

Jag tycker att det är svårt att prata om utbrändhet, personer som lider av det tas inte på allvar, det är som att andra tror att utbrända inte vill jobba, som att dem letar efter en ursäkt.

- Kvinna, Italien

Många individer känner att utbrändhet är stigmatiserad och att inte tas på allvar, delvis på grund av brist på förståelse och kunskap. En anledning till att det inte varit självklart för organisationer att jobba med mental hälsa kan också bero på att det inte finns någon gemensam definition om utbrändhet och vad som kan betraktas som utbrändhet på arbetsplatsen. Bristen på gemensamma europeiska standarder och definitioner bidrar till att det blir mer upp till vad det finns för regleringar i det specifika landet som sedan tolkas av företag som skapar förhållningsramarna för hur man ska arbeta systematiska med mental hälsa. Medan majoriteten av respondenterna i vår studie känner att de arbetar i en arbetskultur som stöttar dem, känner 28% att de inte får den stöttning som man önskat av sin chef, en ganska hög siffra. Chefer har enligt studier lika stor inverkan på människors mentala hälsa som en partner och ännu mer inverkan än en anställds terapeut enligt en ny rapport gjord av UKG (2023).

Jag tror att det finns stigma kring utbrändhet som beror på okunskap och det faktum att vi alla är olika personer med olika behov.

- Kvinna, Sweden

Stigmatisering bidrar till i ökad ojämlikhet, vilket skadar organisationen, hindrar förtroende, relationer och även påverkar arbetsproduktiviteten och följaktligen välbefinnande på arbetsplatsen. Tyvärr finns det fortfarande kulturella och strukturella former av rasism, könsdiskriminering, åldersdiskriminering och andra former av diskriminering inom många organisationer, omedvetet många gånger, påverkan det har på individer och välbefinnande återspeglats självklart i arbetsresultat. Mikroaggressioner kan vara subtila meningar eller ageranden som kan vara svåra att se, där det även kan vara en anledning till att anställda vill arbeta på distans (The Adecco Group, 2022). 11,8% av respondenterna i vår studie har upplevt trakasserier eller mikroaggressioner på jobbet. Detta är dock viktigt att understryka att lösningen inte handlar om distans eller inte, snarare att det kan vara en orsak till att vissa individer föredrar att arbeta på distans.

Företag som aktivt arbetar för att motverka ojämlikheter och diskriminering på arbetsplatsen skapa en mer inkluderande och hälsosam arbetsmiljö där alla har lika möjligheter att lyckas och utvecklas. I kontrast kan toxiska arbetskulturer leda till sämre mental hälsa som på sikt även leder till samhällsproblem.

Uppfattning & Känsla

Att bygga relationer och förtroende med kollegor och chefer är avgörande för att anställda ska känna sig värderade, stöttade och motiverade på jobbet. Individer uppfattar arbetsmiljön olika beroende på vem de är, vad de har upplevt tidigare och vad deras behov är, vilket även påverkar deras förmåga att öppet diskutera sina erfarenheter. Vad som upplevs som diskriminerande är individuellt, företag behöver dels förstå individen men även skapa ett ramverk för hur man ska förhålla sig till när någon upplever diskriminering är avgörande för att skapa en hälsosam och stödjande arbetsplats.

Struktur & Processer

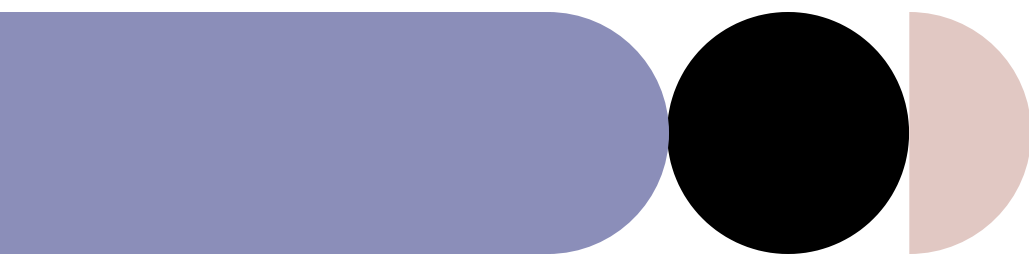
Organisatoriska strukturer och processer spelar en betydande roll för att främja förtroende och relationer på arbetsplatsen. Företag behöver implementera policys och förfaranden som hanterar trakasserier, mikroaggressioner och diskriminering. Dessutom bör de tillhandahålla resurser och möjligheter för anställda att öppet diskutera sina erfarenheter och tydliga riktlinjer kring vart man vänder sig för att söka stöd vid behov.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare spelar en avgörande roll för att skapa en positiv arbetskultur där mental hälsa är något alla företag borde prioritera, för att skapa en arbetsplats där människor mår bra är grunden för förtroende och sunda relationer. Chefer har en betydande inverkan på en anställds mentala hälsa men det krävs även att man som individ tar ansvar. Anställda bör uppmuntras att utveckla självledarskapsfärdigheter för att bättre kunna förstå och hantera sin mentala välbefinnande, särskilt i en heltids distansarbetsmiljö.

Kultur & Normer

Att ta itu med utmaningar i en företagskultur och främja positiva beteenden kan bidra till förbättrad mental hälsa och jobbnöjdhet bland anställda. Genom att skapa en arbetsmiljö som uppmuntrar öppen kommunikation, samarbete och ömsesidig respekt, kan organisationer främja en kultur som vårdar förtroende, inklusivitet och starka relationer bland anställda.



Fördomar baserat på könsrollen

Kvinnor har kämpat så hårt för lika rättigheter på arbetsplatsen, det är nästan som att vi nu ignorerar alla signaler som säger till oss att sakta ned, på grund av rädslan för att bli sedd som svag eller irrelevant.

- Kvinna, Irland

74,4% av respondenterna i vår studie anser att det finns ömsesidig respekt, en känsla av trygghet och öppenhet för mångfald inom företaget de arbetar för. Fördomar mot kvinnor på arbetsplatsen är djupt rotade i samhällets normer och övertygelser, vilket många gånger gör det svårt att se. Det är viktigt för samhället i stort att ifrågasätta dessa normer och främja jämställdhet, särskilt på arbetsplatsen.

Inom EU utgör kvinnor cirka 7,5% av styrelseordförande posten och 7,7% av verkställande direktörer, enligt en studie från 2019 av Europeiska kommissionen. Trots stora framsteg har takten mot jämställdhet saktats ned senaste åren. Det finns några viktiga direktiv som EU implementerat, som direktivet om könsbalans, för att uppnå könsbalans i företagsstyrelser. Denna nya EU-lagstiftning syftar till att krossa glastaket i styrelserna för börsnoterade företag, vilket ger många kvalificerade kvinnor verkliga möjligheter att säkra toppositioner. (Årlig könsrapport, Europeiska kommissionen, 2023).

Kvinnor som påverkas av intersektionell diskriminering löper ännu högre risk på arbetsplatsen.

Diskriminering baserad på en kombination av kön och andra grunder för diskriminering, som ras, etniskt ursprung, religion eller tro, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Till exempel är kvinnor med funktionshinder två till fem gånger mer sannolika att utsättas för våld än andra kvinnor.

15,3% av våra respondenter upplever att män och kvinnor inte har samma möjligheter inom företaget de arbetar för.

Sammantaget kan man säga att fördomar mot kvinnor på arbetsplatsen ha en betydande inverkan på välbefinnandet. Det är viktigt att organisationer arbetar för att skapa en inkluderande och stödjande miljö som främjar mångfald och jämställdhet, utifrån ett mänskligt såväl som ekonomiskt perspektiv. Bolag som är jämställdhet har i högre utsträckning högre produktivitet, lönsamhet samt ett mer välmående bolag med minskad personalomsättning.

Uppfattning & Känsla

Det är viktigt att komma ihåg att fördomar mot kvinnor både har korta- och långsiktiga konsekvenser. Generellt kan fördomar ha en betydande inverkan på hur kvinnor uppfattar sig själva och sina förmågor. Det kan skapa känslor av tvivel, dålig självkänsla som i sin tur kan leda till att man utvecklar höga krav på sig själv eller tvärtom tappar sin motivation, vilket i slutändan kan leda till utbrändhet. Till exempel, om en individ inte känner att hon inte tas på allvar, blir lyssnad på eller att hennes idéer inte hörs på grund av sitt kön, kan det skapa en negativ uppfattning om hennes förmågor och minska hennes motivation.

Struktur & Processer

Om det inte finns några tydliga policies eller riktlinjer för hur man ska hantera fördomar och diskriminering, kan det vara svårt att märka diskriminering och det kan också skapa en osäker miljö för kvinnor att uttrycka sig och utmana fördomar. Stereotyper och fördomar kan påverkas av hur arbetet är strukturerat och organiserat. Till exempel, om det saknas mångfald i ledande befattningar, kan det skapa en kultur där kvinnor inte ses som kapabla att leda eller fatta viktiga beslut, om inte medvetet, så omedvetet. Tydliga policies krävs för processer inom ett företag såsom karriärsutveckling, löner, bonusar men även det informella, hur ser man till att alla kommer till tals, hur agerar man som kollega eller chef om någon utsätts för diskriminering osv.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare har ett stort ansvar, fördomar kommer alltid att existera men det är viktigt att man som ledare förstår och kan vara med och utveckla kunskap inom området men även vara uppmärksam på att själv agera som en förebild, att som ledare aktivt arbeta för att skapa en kultur där inklusivitet och mångfald är självklart. Som individ är det såklart av vikt att man uttrycker när man själv eller någon annan blir orättvist behandlad, men det är viktigt att belysa att jämställdhetsarbetet inte bara är ett ansvar för kvinnor eller individer utan framförallt ligger ansvaret hos organisationen och ledning.

Kultur & Normer

Det flesta företag vill arbeta för en mer inkluderande arbetsmiljö men kanske inte är medvetna om de fördomar som finns inom företaget. Eftersom fördomar är något vi alla har, måste företagen aktivt arbeta för att förstå och märka när diskriminering sker och särskilt skapa en kultur där anställda uppmuntras att uttrycka sina känslor och åsikter. Med det sagt behövs det från en organisations håll kunna tas emot så att det finns en handlingsplan.

Det Planerande Perspektivet

I det här avsnittet diskuterar och belyser vi hanteringen av flera åtaganden, balans mellan arbete och fritid, tidsplanering och struktur vid distansarbete, några av de utmaningar som kvinnorna i vår studie står inför. Även om distansarbete erbjuder flexibilitet och det ibland sparar tid, finns det även risk för att det skapas förväntningar på arbetsuppgifter i hemmet där kvinnan fortfarande tar det största ansvaret, vilket gör det svårare för kvinnor att uppnå en hälsosam balans mellan arbete och fritid.



Hantera flera uppgifter
samtidigt



Balans mellan jobb
& privatliv



Multitasking &
Tidseffektivisering



Distans jobbstruktur

Hantera flera uppgifter samtidigt

Jag slösar ingen tid i trafiken; Jag äter bättre och billigare; Jag kan göra hemma sysslor; Jag behöver inte interagera med människor om jag inte vill; jag kan jobba från olika platser.

- Kvinna, Polen

78,3% i vår studie är i ett förhållande/partnerskap, och ungefär hälften av kvinnorna som svarade på undersökningen har barn (52,2%). Av dessa svarade 26,4% att de delvis fick det stöd de behövde från sin partner hemma. Flexibilitet som distansarbete kan skapa kan likväl kännas som en press. Det underlättar familjelivet men det kan också resultera i en återgång i utvecklingen av arbetsfördelningen hemma. Det finns mycket forskning gjord på det obetalda jobb kvinnor gör hemma, en av dem genomförd av Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD, 2020) som 2020, upptäckte att, 61,5% av mödrar med barn under 12 år rapporterade att de bar majoriteten eller helheten av omsorgen för deras barn, jämfört med 22,4% av fäderna. Dessutom avslöjade studien att även när fadern var arbetslös och modern anställd, tog mödrar fortfarande på sig en större andel av de obetalda omsorgsuppgifterna.

Vissa deltagare i vår studie, ansåg att förbättrat fokus och koncentration var bland de största fördelarna med distansarbete. Medan andra respondenterna uttryckte motsatta åsikter och sa att det var betydande utmaningar att bibehålla fokus och koncentration när man arbetade på distans. Det fanns många skäl till varför, vissa angav barn hemma som en distraktion, att inte ha rätt utrustning, att bli distraherade på grund av hushållssysslor att göra hemma men även andra skäl.

Människor förstår inte hur jag inte har tid att göra hus sysslor eftersom jag är hemma hela dagarna! De ser inte arbete hemifrån som faktiskt arbete.

- Kvinna, Grekland

Kvinnor förväntas ta på sig ett större ansvar för hushållssysslor och delvis på grund av det en anledning till att kvinnor i mycket högre grad vill kunna arbeta på distans. 13,8% av respondenterna i vår studie känner att de inte får det stöd de behöver hemma. Det finns en risk att kvinnor i en remote first värld kan få ökade förväntningarna på sig även om det inte sker medvetet. Med det sagt är distansarbete bara ett symptom på ett problem, roten till problemet är ojämn fördelning av ansvar i hemmet.

Uppfattning & Känsla

Distansarbetare kan uppleva ökad svårighet att separera sitt arbets- och privatliv. Denna suddiga gräns kan orsaka skuld känslor när man ägnar sig åt personliga ärenden under arbetstid, eller tvärtom, arbetar under fritid. Det konstanta samspelet mellan arbete och personliga ansvar kan leda till ökad stress, här kan företag göra mer för att tydliggöra för individen vad det är som gäller.

Struktur & Processer

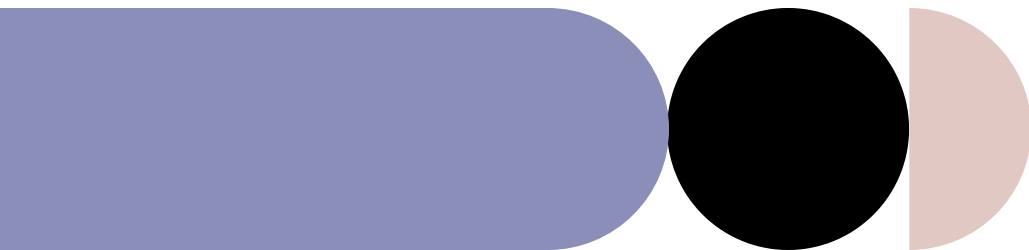
I ett distanskontext får du inte den fysiska separation som du får när du går till jobbet, vilket gör det svårare att etablera tydliga gränser. Att implementera strukturer och processer, såsom bestämda arbetstider, att schemalägga regelbundna pauser, kan hjälpa distansarbetare att bibehålla en hälsosam balans mellan arbete och liv. Arbetsgivare bör också uppmuntra anställda att etablera gränser och stödja dem i att upprätthålla en balans mellan arbete och personliga åtaganden.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare spelar en avgörande roll för att hjälpa distansarbetare att hantera utmaningarna med att jonglera arbete och privatliv. Genom att främja öppen kommunikation, ställa realistiska förväntningar och vara förstående för anställdas personliga omständigheter och ojämlikheter mellan kön, kan ledare stödja en hälsosammare arbetslivsbalans. Å andra sidan behöver distansarbetare utveckla självledarskapsfärdigheter, som att sätta personliga gränser, hantera sin tid effektivt och söka stöd vid behov.

Kultur & Normer

Organisationens kultur och samhälleliga normer kan ha en betydande inverkan på hur distansarbetare balanserar sitt arbete och personliga liv. En stödjande arbetskultur som värdesätter och respekterar anställdas personliga tid kan leda till en hälsosammare arbetslivsbalans. Arbetsgivare bör främja en kultur som uppmuntrar anställda att ta pauser, sätta gränser och söka stöd när de står inför utmaningar i att jonglera arbete och personliga åtaganden. Dessutom kommer samhälleliga normer troligen att utvecklas för att bättre tillgodose de unika utmaningar som distansarbetare står inför, i takt med att distansarbete blir allt mer utbrett och accepterat.



Balans mellan arbete och privatliv

Nästan hälften (47,2%) av kvinnorna i vår studie arbetade ofta övertid och 65,5% svarade att de är tillgängliga för att svara på arbetsrelaterade frågor under sin lediga tid.

Det finns en stereotyp av en supermamma och en högpresterande på jobbet samtidigt. Som kvinna förväntas du ta ansvar hemma, laga mat, ta hand om barnen och samtidigt leva upp till förväntningarna din arbetsgivare har, att arbeta extra hårt eftersom att jobba hemma anses vara en fördel.

- Kvinna, Tjeckien

Kvinnor förväntas ta på sig ett större ansvar för hushållssysslor, delvis på grund av att kvinnor vill i mycket högre grad kunna arbeta på distans. 13,8% av respondenterna i vår studie känner att de inte får det stöd de behöver hemma. Det finns som innan påpekat en riskatt förväntningarna på kvinnor kan öka i en distansarbetsvärld om det inte adresseras. Med det sagt är distansarbete bara ett symptom på ett problem, roten till problemet är ojämn fördelning av ansvar i hemmet.

Ungefär 30% av respondenterna hade svårt att skilja på arbete och privatliv när de arbetade på distans, och kände att de alltid borde vara tillgängliga. 42,8% av respondenterna i vår studie kunde mentalt koppla bort sig från arbetet när de var lediga.

Arbets- och livsbalans är viktigt för samhället som helhet, eftersom det gör att individer kan leva ett fullkomligt liv. Men samhällets normer och förväntningar kring arbete kan göra det svårt att uppnå en hälsosam balans mellan arbete och fritid, särskilt för kvinnor. Till exempel kan långa arbetsdagar i vissa branscher anses som status och eftersträvansvärt.

Uppfattning & Känsla

Arbets- och livsbalans är viktigt för en individs välbefinnande och känsla av uppfyllelse. När vi arbetar för mycket och börjar försumma vårt personliga liv kan vi börja känna oss stressade och olyckliga, och så småningom kan detta leda till brist på motivation, minskad produktivitet, stress och ansträngda relationer med familj och vänner och till och med utbrändhet. Utan en balans mellan arbete och fritid, kan vi börja känna att arbetet konsumerar hela vårt liv, och lämnar oss utan tid eller energi för andra viktiga aspekter av våra liv.

Struktur & Processer

Att skapa balans mellan arbete och fritid kräver struktur och processer som stöder det. Detta inkluderar att sätta gränser runt arbetstid, prioritera uppgifter och delegera ansvar när det behövs. Brist på struktur eller processer kan göra det svårt att hantera arbete och privatliv, vilket leder till obalans.

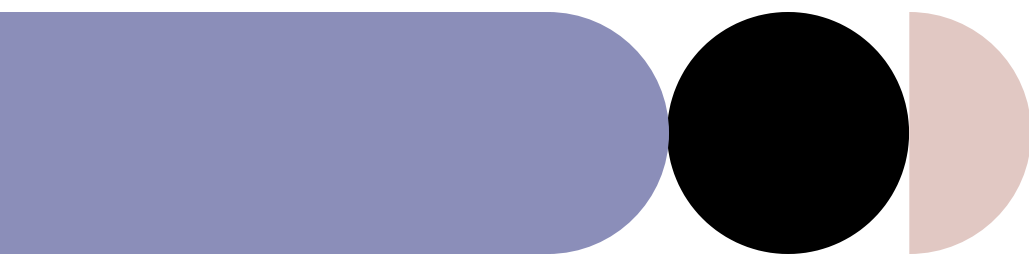
Ledarskap & Självledarskap

Ledare har ett ansvar att främja arbets- och livsbalans för sina anställda genom att uppmuntra och stödja det. De bör leda genom exempel, prioritera sin egen balans mellan arbete och fritid och skapa en arbetskultur som värdesätter det. Självledarskap är också viktigt, eftersom individer i slutändan har det primära ansvaret för sin egen hälsa där balans mellan arbete och fritid är en viktig del.

Kultur & Normer

Arbetsplatsens kultur och normer kan påverka anställdas balans mellan arbete och fritid. Om kulturen prioriterar långa arbetsdagar och en "arbeta till varje pris"-mentalitet kan anställda känna press att prioritera arbete över deras personliga liv. I motsats till detta kan en kultur som värdesätter balans mellan arbete och fritid skapa en miljö som stöder anställdas välbefinnande och produktivitet.

Anställda som tenderar att arbeta mycket övertid kan ses som något positivt medan det borde vara en varningssignal för dålig balans mellan arbete och liv och framtida kostnader för företag (International Trade Union Confederation, 2007).



Multitasking & Tidseffektivisering

63.1% av respondenterna i vår studie känner att de har kontroll över sin tid under arbetstid, forskning har visat att brist på kontroll kan leda till utbrändhet (University of Minnesota Extension, 2021).

En EU-undersökning visar att arbetsrelaterad stress ökar i Europa sedan COVID-19. Mer än fyra av tio arbetstagare (44% av 27.000 intervjuade anställda) uppgav att deras arbetsstress har ökat, där allvarlig tidspress eller arbetsöverbelastning var två faktorer (EU-OSHA, 2021). I vår studie, som enbart involverade kvinnor, angav en oroande hög andel på 49,3% att de ofta känner sig stressade under arbetstid.

Distansarbetare står ofta inför utmaningar relaterade till multitasking och tidsstyrning, med olika digitala kommunikationskanaler, arbetsuppgifter och gränser som suddas ut. Även om distansarbete kan spara tid genom att eliminera pendling, kan det leda till en ökad risk för multitasking, vilket kan vara kontraproduktivt och potentiellt skadligt om det inte hanteras effektivt.

Multitasking har blivit en förväntning i dagens snabbt föränderliga värld, men studier har visat att det kan minska produktiviteten och öka stressen. Att uppmuntra en kultur som värderar fokus och prioritering kan bidra till att mildra behovet av multitasking, vilket leder till bättre produktivitet. Faktorer som det ökande arbetstempot och att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut kan ställa nya krav på individen såväl som organisationer.

En kvinna som vi intervjuade i Sverige, som är mamma och innefattar flera jobbtitlar, formulerade det så här;

Vi behöver vara mer medvetna i det vi gör. När jag jobbar är jag 100% fokuserad på vad jag gör, när jag är med min dotter är jag 100% fokuserad på att vara medveten med henne. Självklart kräver det att jag planerar min tid, men fokus och variation är inte varandras motsatser.

- Kvinna, Sverige

Perception & Känsla

Okontrollerad multitasking skapar stress, när man är i något men tankarna försvinner iväg på annat. Tydlighet kring förväntningar och tidsstyrning, å andra sidan, kan hjälpa individer att känna sig mer i kontroll över sin arbetsbörda och minska stress genom prioriterade uppgifter.

Multitasking kan ses som en nödvändig färdighet för att hantera en tung arbetsbörda, men det minskar snarare produktiviteten. En del kvinnor som arbetar på distans i vårt studie uttryckte känslor av att de behöver multitaska för att hänga med i sina arbetsansvar, trots att det kan leda till ökad stress och till och med utbrändhet.

Struktur & Processer

Oklara processer och förväntningar kan leda till multitasking, eftersom anställda kanske inte vet vilka uppgifter de ska prioritera eller hur mycket tid de ska avsätta till varje uppgift. En tydlig och strukturerad inställning till arbetet kan hjälpa individer att hantera sin arbetsbörda mer effektivt och minska behovet av multitasking. Organisationer som har tydliga prioriteringar och väldefinierade uppgifter och mål kan göra det lättare för anställda att fokusera på en uppgift i taget, snarare än att känna behovet av att multitaska. Dessutom kan tillräckligt med resurser och stödsystem hjälpa anställda att hantera sin arbetsbörda och förhindra behovet av multitasking.

Ledarskap & Själv-ledarskap

Ledare och individer kan båda dra nytta av strategier för tidsstyrning, som att prioritera uppgifter, delegera ansvar och sätta realistiska mål och projektplaner. Själv-ledarskap innebär att ta ägande över sin arbetsbörda och vara proaktiv i hanteringen av tid och uppgifter för att undvika multitasking. Ledare med sunda arbetsvanor som prioriterar effektiv tidsstyrning kan hjälpa till att minska behovet av multitasking. På samma sätt kan enskilda medarbetare vidta åtgärder för att hantera sin arbetsbörda och prioritera uppgifter, som att sätta tydliga prioriteringar, undvika distraktioner och delegera uppgifter när det är lämpligt.

Kultur & Normer

På vissa arbetsplatser kan multitasking ses som positivt, anställda kan uppleva en press att ständigt jonglera flera uppgifter. Organisationer som prioriterar produktivitet och en "upptagen" kultur kan skapa en miljö där anställda känner att de måste multitaska för att visa sitt värde. Detta kan leda till minskad produktivitet och risk för utbrändhet. En kultur som prioriterar effektiv tidsstyrning och uppmuntrar anställda att prioritera uppgifter kan hjälpa till att minska behovet av multitasking.

Arbetsstruktur på distans

Om jag inte äter ordentligt, slutar det alltid med att jag blir stressad, men om jag är stressad och för upptagen så förlorar jag min aptit, det blir en ond cirkel.

- Kvinna, Irland

37% av våra respondenter arbetar på en organisation med en policy för mental hälsa/välmående, medan 63% inte gör det eller inte vet om de har en. Det är viktigt att förstå att en kultur som främjar överarbete och otillräckliga pauser kan vara skadligt för individer, organisationer och samhället. Genom att införa policyer och regleringar kan anställda alltid falla tillbaka på en gemensam överenskommelse.

Uppfattning & Känsla

Anställda kan uppleva känslor av stress, ångest och överväldigande om deras arbetsdag saknar struktur. Detta kan negativt påverka både den mentala och fysiska hälsan.

Struktur & Processer

Arbetsgivare är ansvariga för att tillhandahålla en strukturerad arbetsdag. Brist på pauser eller back-to-back möten kan hindra produktivitet, kreativitet och innovation. Införandet av policyer och riktlinjer för arbetstider, pauser och mötesplanering är avgörande för att främja en hälsosam balans mellan arbete och fritid.

Ledarskap & Självledarskap

Effektivt ledarskap spelar en avgörande roll för att minska risken för utbrändhet bland distansarbetare. Ledare bör främja en kultur av balans mellan arbete och liv genom att visa värdet av att ta pauser, effektivt schemalägga möten och prioritera vila och återhämtning. De bör också tydligt kommunicera sina förväntningar, erbjuda stöd och tillhandahålla resurser för att hjälpa anställda att stötta deras välbefinnande. Anställda i sin tur behöver utöva självledarskap genom att sätta gränser, ta pauser när det behövs och öppet kommunicera sina behov för att undvika utbrändhet.

Kultur & Normer

Arbetsplatskulturen har en betydande inverkan på anställdas välbefinnande och risk för utbrändhet. Att etablera en kultur som värderar balans mellan arbete och liv, prioriterar vila och återhämtning och stöder anställdas välbefinnande är nödvändigt för att upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö på distans. Policyer kring schemaläggning av möten, att ta pauser och att uppmuntra öppen kommunikation om mental hälsa bör etableras för att främja hälsosamma arbetsvanor. I en stödjande kultur är anställda mer benägna att känna sig bekväma med att diskutera sina problem, vilket leder till proaktiva lösningar som minskar risken för utbrändhet.

Det Praktiska Perspektivet

I den här delen diskuterar och belyser vi den praktiska delen av distansarbete som är avgörande för att säkerställa att anställda har de resurserna för att arbeta effektivt och säkert hemifrån. Adekvat teknisk utrustning och arbetsutrymme är avgörande för att förebygga skador och obehag, och det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla de nödvändiga verktygen till sina distansarbetare.



Balansera arbetsmängd med
att vara sjukfrånvaro alt VAB



Adekvat Teknisk, Ergonomisk
utrustning & Space Hemma

Balansera arbetsmängd med att vara sjuk & VAB

Det finns ett behov av att främja och prioritera balans mellan arbete och privatliv, skapa strukturer samt ändra beteenden för att skapa större flexibilitet. Men det finns också andra aspekter ur ett genusperspektiv. Kvinnor tenderar att ta på sig ett större ansvar utanför arbetet. Att ta hand om vuxna med funktionsnedsättningar eller barn var den främsta anledningen till att kvinnor arbetade deltid, jämfört med män enligt den årliga Genusrapporten från Europeiska Kommissionen 2023. Könsgapet i deltidarbete var dubbelt så högt 2021 som gapet i total sysselsättning (Europeiska Kommissionen, 2023).

Att ta en ordentlig paus för att återhämta sig från sjukdom rekommenderas av flera skäl och även om det finns flera studier som visar resultat av negativa konsekvenser av att arbeta sjuk, kan det finnas många oförutsedda konsekvenser vi inte vet om ännu. Studier har visat att att arbeta medan man är sjuk leder till sämre arbetsprestation, och att inte ta sjukdagar är kopplat till en ökad risk för depression (Conway et al. 2014) och till och med utbrändhet. Att uppmuntra anställda att ta sjukdagar ligger i företagets bästa intresse på lång sikt, eftersom att arbeta sjuk kan resultera i kortsiktiga produktivitetsvinster, men det kan leda till långsiktiga förluster.

Det finns också en annan dimension som berör företag, föräldrar, som har barn och ibland måste vara lediga på grund av att barnen är sjuka. Ungefär hälften av kvinnorna som svarade på vår enkät har barn (52,2%), och av dem svarade 26,4% att de delvis fick det stöd de behövde från sin partner, medan 5,7% sa att de inte fick det. Även om det inte är arbetsgivarens ansvar vill vi notera att det finns olika omständigheter och att det måste finnas utrymme för en ensamstående förälder att ta hand om sina barn utan att känna stress över att behöva arbeta när de är lediga. Vid jämförelse av kvinnor med och utan barn fanns det ingen märkbar skillnad i deras upplevda nivå av arbetsrelaterad stress.

Olika lagstiftning gäller i olika länder när det gäller sjukfrånvaro, men den övergripande trenden och något som vår studie också stöder är att distansarbete har gjort det enklare än någonsin att arbeta sjuk från sängen och prioritera närvaro över att ta sjukdagar. Man deltar i högre utsträckning på möten och svara på mejl trots att man är sjuk, en anledning verkar vara att uppgifterna läggs på hög och att man vet att man kommer ha mer att göra när man kommer tillbaka om man varit frånvarande.

I vår studie fann vi även att 30,5% av de svarande tycker att deras arbetsbelastning inte är rimlig jämfört med antalet arbetstimmar de lägger ner, vilket indikerar att det inte finns något utrymme för att vara sjuk eller vara ledig pga vård av barn eftersom belastningen då ökar än mer.

Perception & Känsla

Anställda som är sjuka eller tar hand om sjuka barn kan känna sig skyldiga eller stressade över att ta ledigt från arbetet, särskilt om de känner att deras arbetsbelastning bara kommer att öka och bli överväldigande i deras frånvaro. Detta kan vara ännu mer utmanande för distansarbetare som kan känna att de förväntas vara tillgängliga hela tiden och kan ha svårt att koppla bort arbetet även när de är sjuka. Eftersom kvinnor i huvudsak tar på sig ansvaret för att ta hand om barn och är mer benägna att ta på sig vårdansvar när deras partner också arbetar, blir det ännu viktigare att uppnå jämställdhet för kvinnor som arbetar på distans. Stressen över att balansera arbete och vård kan ha negativa konsekvenser, vilket gör det nödvändigt att ta itu med könsojämlikhet på arbetsplatsen. En annan aspekt gäller psykisk ohälsa där det kan vara svårt att förstå det själv när man är i det, eftersom det inte är lika uppenbart som att ha en förkylning eller brutet ben, och det kan därför vara svårt att veta när man ska ta en sjukdag. En av kvinnorna vi intervjuade i Grekland sa:

Jag försökte signalera när jag var på gränsen till att gå in i väggen. Men det är svårt, när jag insåg det, kanske det var försent. Jag hade mycket att leva upp till, så det var svårt att vara stark, jag glömde saker, kunde inte sova och min mage crashade.

- Kvinna, Grekland

Struktur & Processer

Företag som saknar tydliga riktlinjer eller processer för att hantera arbetsbelastningen när anställda är sjuka eller tar hand om sjuka barn, gör det svårt för kollegor och chefer att ta över uppgifter eller delegera dem till andra. Distansarbete kan också suddas ut gränserna mellan arbete och privatliv, vilket gör det svårare för anställda att ta ledigt och koppla bort när de är sjuka, och ibland även förstå att man är sjuk. Finns det tydliga policys på plats så kan det underlätta för personen det gäller, chefen såväl som kollegor.

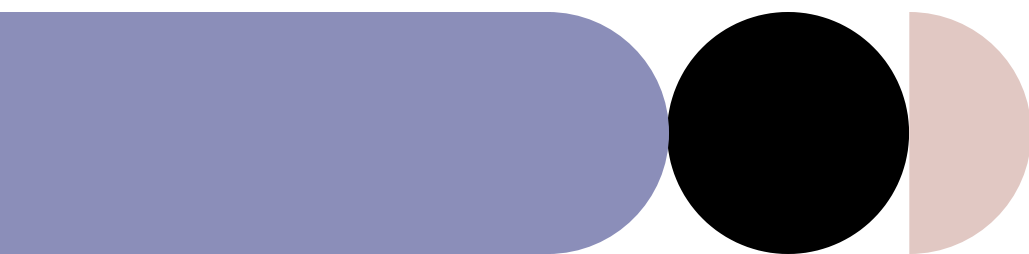
Ledarskap & Självledarskap

Ledare har ett ansvar att tydligt kommunicera förväntningar och betona vikten av att ta ledigt när anställda är sjuka eller behöver ta hand om sjuka barn. De kan också erbjuda stöd genom att skapa system för delegering och själva agera goda exempel. Leda som förebilder genom att ha en hälsosam balans mellan arbetsliv och privatliv, prioritera medarbetares välbefinnande, särskilt kvinnliga ledare som har erfarenhet av liknande utmaningar, kan fungera som förebilder och mentorer för medarbetare som kanske kämpar med att balansera arbete och ansvaret hemma. För medarbetaren är det viktigt att prioritera hälsa och kunna prata med sin chef eller kollega om sin arbetsbelastning för att också söka stöd när det behövs.

Kultur & Normer

Företagets kultur kan påverka hur anställda uppfattar sjukfrånvaro och arbetsbelastning. Om det råder en kultur av närvaro till varje pris eller finns ett bristande stöd för att ta ledigt vid sjukdom kan anställda känna sig pressade att arbeta även när de mår dåligt. Distansarbete kan också skapa en kultur av att alltid vara tillgänglig och online, vilket kan göra det svårare för anställda att ta ledigt och prioritera sin hälsa.

Arbetstagare behöver känna sig bekväma med att fatta beslut om att ta ledigt och kunna sätta gränser för sin arbetsbelastning. Det är inte alltid fallet att båda dessa villkor uppfylls, och det kan upplevas särskilt svårt på distans när det läggs större ansvar på individen.



Advekvat Teknisk, Ergonomisk utrustning & utrymme hemma

Jag har inte så bra ergonomiska verktyg som om jag hade haft på ett kontor.

- Kvinna, Sverige

62% av de svarande upplevde att företaget de arbetar för har försett dem med den utrustning de behöver för att arbeta på distans. Detta innebär dock att 38% kanske inte har rätt ergonomiska verktyg eller arbetsmiljö som krävs för att arbeta effektivt och bekvämt på distans. Att ha en lämplig arbetsmiljö och teknisk utrustning är avgörande för att distansarbetare ska kunna bibehålla produktiviteten, undvika obehag eller skador och minimera stress. Anställda kanske inte är medvetna om de potentiella hälsoproblem som kan uppstå till följd av otillräckligt utformad utrustning och stillasittande arbetsställningar. De kanske heller inte är medvetna om att påverkan på kroppen som utvecklas långsamt vilket kan vara svåra att åtgärda om de lämnas obehandlade under en längre tid. De som använder datorer frekvent behöver vara särskilt uppmärksamma ergonomin hemma. Organisationer bör dela med sig av bästa praxis för arbete och ergonomiska standarder (Geldart, 2022).

Perception & Känsla

Att arbeta på distans utan rätt ergonomisk utrustning och/eller med rätt digitala verktyg kan leda till känslor av frustration gentemot arbetsgivaren såväl som att det även påverkar den fysiska hälsan. Negativa känslor kan påverka motivation, arbetsnöjdhet och övergripande välbefinnande. Anställda som inte tillhandahålls lämpliga verktyg kan också känna sig otillräckligt stödda och värderade av sina arbetsgivare.

Struktur & Processer

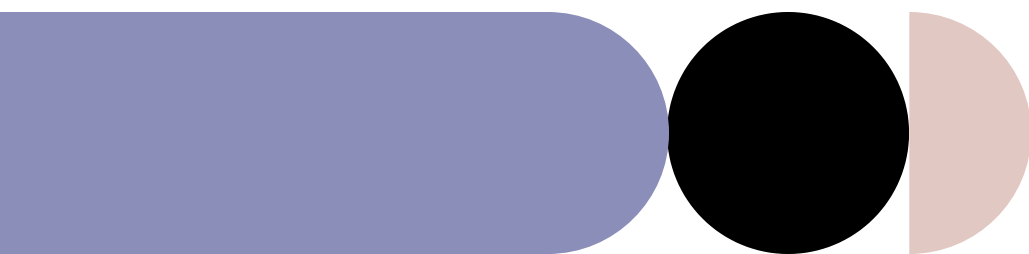
Organisationer bör fastställa riktlinjer och processer för att säkerställa att distansarbetare tillhandahålls nödvändig ergonomisk utrustning, hårdvara, mjukvara och det stöd de kan behöva. Det kan inkludera riktlinjer för hur och vad du som anställd får köpa utrustning, guidelines och rekommendationer som kan tillhandahålla en bekväm och effektiv arbetsmiljö. Företag bör även tillhandahålla resurser för att distansarbetare ska kunna lära sig om ergonomi, smarta digitala verktyg och bästa praxis.

Ledarskap & Självledarskap

Ledare bör vara proaktiva när det gäller att tillgodose behoven hos distansarbetande anställda när det kommer till ergonomisk utrustning, uppdatering av hårdvara, mjukvara och andra digitala verktyg. Genom att säkerställa att anställda har de nödvändiga resurserna kan ledare bidra till att skapa en positiv arbetsmiljö för distansarbete och förebygga potentiella hälsoproblem. Samtidigt har anställda ett ansvar att kommunicera sina behov till sina arbetsgivare och ta initiativ till att inrätta en ordentlig arbetsplats som tillhandahålls av arbetsgivaren eftersom allas förutsättningar hemma är olika.

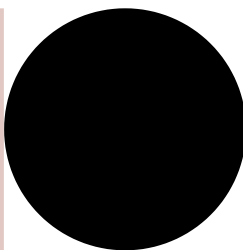
Kultur & Normer

Samhällets förväntningar och normer kring distansarbete kan också påverka tillhandahållandet av teknisk och ergonomisk utrustning hemma. Om distansarbete betraktas som en förmån snarare än en nödvändighet kan det finnas mindre press på arbetsgivare att tillhandahålla den nödvändiga utrustningen och stödet. Å andra sidan, om distansarbete blir alltmer utbrett och normaliserat, kan det finnas större press på arbetsgivare att erbjuda adekvat stöd och resurser för distansarbetare. Genom att skapa en kultur som värderar hälsa och välbefinnande hos distansarbetande anställda kan man säkerställa att lämplig ergonomisk utrustning och arbetsplatser tillhandahålls och prioriteras.



Framtida utveckling

Även om vi försökt titta på ett brett spektrum av faktorer som kan bidra till utbrändhet bland kvinnor som arbetar på distans finns det områden som kan utforskas ytterligare, såsom:



Jämförelse av regleringar

De juridiska skyldigheterna och regleringarna som finns att tillhandahålla som arbetsgivare att förebygga utbrändhet och främja mental välmående varierar avsevärt mellan olika länder. I vissa länder, såsom Sverige och Irland, finns det starka juridiska ramverk på plats för att skydda anställdas psykiska hälsa och välmående, och arbetsgivare har en laglig skyldighet att vidta rimliga åtgärder för att förhindra stress och utbrändhet på arbetsplatsen även om det kan brista i hur man följer upp detta.

I andra länder, såsom Grekland och Tjeckien, finns det mindre juridiskt skydd för anställda inom detta område. Arbetsgivare kan ha mer frihet i hur de hanterar psykiska hälsoproblem och det krävs inte att man ger något specifikt stöd eller anpassningar.

Det är dock viktigt att notera att juridiska ramverk endast är en aspekt av den bredare samhällsliga och kulturella kontexten där arbetsgivare och anställda verkar. I vissa länder med svagare juridiska skydd kan det finnas starkare sociala och kulturella förväntningar kring att arbetsgivare tillhandahåller stöd för anställdas välmående. Omvänt kan det i vissa länder med starkt juridiskt skydd fortfarande finnas stigma eller fördomar kring psykisk hälsa som gör det svårt för anställda att söka hjälp eller för arbetsgivare att tillhandahålla effektivt stöd.

Internationella jämförelser är svåra, eftersom definitioner av utbrändhet varierar. Vissa länder, som till exempel Sverige, var tidiga att formulera en medicinsk diagnos för tillståndet utbrändhet, vilket har bidragit till att bryta ned tabun, uppmuntra fler människor att prata om det och göra arbetsgivare mer medvetna om och accepterande av problemet. De åtta länderna som är inblandade i denna studie har distinkta juridiska ramverk som förtjänar vidare undersökning. I framtida forskning skulle det vara intressant att utforska hur dessa varierande juridiska sammanhang påverkar både den enskilda anställda och organisationen som helhet.

Barnomsorg

Alla länder som ingår i studien har någon form av barnomsorgsstöd tillgängligt, finns det oro för kvaliteten och tillgängligheten på tjänster i många av länderna. Detta kan innebära en betydande belastning för kvinnor som ofta förväntas ta på sig en större del av barnomsorgsansvaret. Det finns också en variation av hur lång betald föräldraledighet du har, vilket också påverkar kvinnors förmåga att göra karriärutveckling.

Mångfald

Även om fördomar och stereotyper berördes och att det genom analysen finns ett genusperspektiv, skulle organisationer kunna dra nytta av att lyssna på andra minoritetsgrupper som står inför diskriminering på arbetsplatsen. Vi behöver erkänna att diskriminering existerar, och för att verkligen förstå dessa frågor måste vi aktivt engagera oss och inkludera de röster som är drabbade.



Nästa steg i BeatBurnout projektet

I nästa del av BeatBurnout-projektet kommer vi att undersöka perspektiven hos chefer och HR-direktörer. Vi kommer att undersöka de utmaningar de står inför när det gäller att stötta team som arbetar på distans och undersöka om de uppfattar skillnader i sitt beteende mot anställda baserat på kön. Vi kommer också att undersöka om de upplever skillnader i behov och önskemål hos kvinnor och män på arbetsplatsen.

För mer information, följ projektet:
www.beatburnout.eu

Projektpartners: BeatBurnout projektet

Först och främst vill vi uttrycka vårt djupaste tack till var och en av de 283 otroliga kvinnor som deltog i denna studie. Er tid och engagemang har varit ovärderligt, och vi uppskattar verkligen de insikter ni har delat med oss i detta viktiga ämne.

Rapporten skriven av: Madeleine Harju
Medförfattare: Sanna Rådelius & Thomas Arctaedius

Redigerad av partners:



För mer info besök www.beatburnout.eu



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Referenser

Bård, K. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 365–385. doi:10.1002/job.377

Conway, P. M., Hogh, A., Rugulies, R., & Hansen, Å. M. (2014). Is sickness presenteeism a risk factor for depression? A Danish 2-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(6), 595-603. doi:10.1097/JOM.0000000000000177

Ertosun, Ö., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.057>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2021). New EU survey reveals workplace stress on the rise in Europe due to COVID-19. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19>

European Commission. (2023). Annual report on gender equality 2023. Retrieved from https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf

International Trade Union Confederation. (2007). Trade union manual on export processing zones. Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/transnational-manual.pdf>

Michael Parke and Rob Morris, London Business School. (2017). Emotions at work. Retrieved from <https://www.london.edu/think/emotions-at-work>

OECD. (2020). Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/>

Ozbay F, Johnson DC, Dimoulas E, Morgan CA, Charney D, Southwick S. Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*. 2007 May;4(5):35-40. PMID: 20806028; PMCID: PMC2921311.

Prayogi M. A, Lesmana M. T., & Siregar, L. H. (2019). Proceedings of the First International Conference on Administration Science. 10.2991/icas-19.2019.88

Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.710>

Teloren I, Elci M, Murat G. (2021). Self-leadership to make employees give their best. *Journal of Global Strategic Management*, 15(2), 19-30. DOI: 10.20460/JGSM.2022.300

The Adecco Group. (2022). How microaggressions impact mental health. Retrieved from <https://www.adecco.com/future-of-work/latest-insights/how-microaggressions-impact-mental-health/>

UKG. (2023). Mental health at work: Managers and money. Retrieved from <https://www.ukg.com/resources/article/mental-health-work-managers-and-money?ms=9414.285714285714>