

Guide för dig som chef:

Att leda i oro och kris

När oro och kriser uppstår ställs allt på sin spets. Vårt system i hjärnan som hanterar hot och rädsla aktiveras, vilket gör att vi agerar mer kortsiktigt, själviskt och känslöstyrat. När alla är mer eller mindre omskakade ska samtidigt du som chef hålla ihop din grupp och verksamheten, du har ju ett arbetsmiljöansvar.

Med kunskap och tydliga rutiner på plats skapar du trygghet och får lättare att på ett säkert sätt hantera situationen och planera åtgärder. Därför har vi tagit fram en guide som hjälper dig som chef att se över nuläget och behovet inom arbetsmiljön i oros- och kristider som dessa. Med rätt insatser kan du skapa ett starkare team, även på distans, och få medarbetarna att må bra.

Använd guiden så här

Du kan arbeta med guiden på egen hand, tillsammans med din chefsgrupp, med arbetsmiljöombud, HR eller med dina medarbetare. Guiden består av frågor med lite tips och tankar, och valbara svar utifrån din bedömning av nuläget. Baserat på dina svar kan du göra en handlingsplan, som du hittar i slutet av guiden. Om du vill ha stöd i att göra handlingsplanen, eller i hur du kan gå vidare med insatser i planen, kan du ta kontakt med oss på Feelgood. Vi finns till hands för rådgivning och erbjuder olika anpassade verktyg, utbildningar m m.

Att tänka på

I nuvarande situation med covid-19 med regler om distans kan det vara lätt att tänka att det inte går att träffas för chefsstöd, utbildningar eller stödjande samtal. Men det allra mesta av detta går utmärkt att genomföra digitalt via t ex videomöten, telefon och webinar. Vi erbjuder i princip alla våra tjänster digitalt och har bl a tagit fram flera digitala utbildningar.

Om du ansvarar för en verksamhet som innefattar patientnära vård behövs en mer specifik vägledning än vad denna guide omfattar. Kontakta oss så ger vi råd.

Leda verksamhet

1. Leder och strukturerar du arbetet på ett aktivt sätt?

I krissituationer är ditt ledarskap ännu viktigare än annars. Se till att du aktivt arbetsleder, strukturerar och prioriterar arbetet.

Ja, det fungerar utmärkt.

I viss mån.

Nej, det fungerar inte alls.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)

2. Upprätthåller du ordinarie rutiner och strukturer?

Upprätthåll rutiner och strukturer så långt det är möjligt. Vi blir lugna och mår bättre av att jobba på som vanligt och ha rutiner.

Ja, vi jobbar på som vanligt utifrån befintliga rutiner där det är möjligt.

I viss mån.

Nej, det är inte alls möjligt i rådande situation.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)

3. Ger din organisations krisplan dig stöd i nuläget?

En krisplan behövs för att hålla rätt fokus. Planen behöver vara tydlig och konkret, och ska uppdateras regelbundet så att den är relevant för aktuell krissituation.

a) Finns det en övergripande krisplan för organisationen?

Ja, planen är mycket tydlig och innehåller de delar som behövs.

I viss mån, det finns en plan men den behöver förtydligas.

Nej, det finns ingen krisplan.

(Om ni inte har en krisplan, kan du ändå skapa en nulägesbild med denna guide och en handlingsplan för hur du ska hantera nuvarande situation. När läget lugnar sig kan du ta fram en krisplan som förberedelse för framtiden.)

b) Finns det en krisplan för den del av verksamheten du ansvarar för?

Ja, planen är mycket tydlig och hjälper mig i mitt ledarskap.

I viss mån, det finns en plan men den behöver förtydligas.

Nej, det finns ingen krisplan.

(Om ni inte har en krisplan, kan du ändå skapa en nulägesbild med denna guide och en handlingsplan för hur du ska hantera nuvarande situation. När läget lugnar sig kan du ta fram en krisplan som förberedelse för framtiden.)

Stöd från Feelgood:

- Översyn och konkret stöd i att ta fram en krisplan
- Hjälp med riskbedömning av hur aktuell situation påverkar arbetsmiljön och dina medarbetare
- Stöd i planering av åtgärder och anpassningar
- [Digital utbildning:](#) Så hanterar du kris och oro
- [Beredskap för akut krisstöd](#)

Leda medarbetare

4. Får dina medarbetare regelbundet information om den aktuella situationen?

I krissituationer är behovet av information ännu viktigare än i vanliga fall. Det skapar trygghet och minskar eventuell oro. Information behövs både om det aktuella läget, om arbetssituationen och om det som görs för att hantera utmaningarna.

Ja, det fungerar utmärkt.

I viss mån, de får information men jag skulle behöva förbättra innehållet och/eller frekvensen.

Nej.

Stöd från Feelgood:

- Läkare eller sjuksköterska kan delta vid arbetsplatsträffar för att svara på medarbetarnas medicinska funderingar och frågor om viruset samt berätta vad Folkhälsomyndigheten säger för tillfället. Detta går även att genomföra digitalt.

5. Försöker du inge hopp och framtidstro?

Det är bra att prata om din tilltro till er förmåga att lösa problem, hur ni kan komma framåt och att krisen kommer att gå över. Lyft fram styrkor och exempel på hur ni som organisation och grupp bidrar till helheten. Se även till att underlätta samarbete.

Ja, det fungerar utmärkt.

I viss mån, jag försöker men det kan förbättras.

Nej.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)
- [Digitala utbildningar:](#) Så hanterar du kris och oro Att leda på distans

6. Uppmuntrar du till gemenskap och samarbete?

Ha täta möten, även om de helt eller delvis genomförs digitalt. Uppmuntra till att samarbeta med svåra uppgifter. Utvärdera och se till att kollegor har ett forum för att se varandras insatser och berömma varandra. Det hjälper också för att mota undan en del av isoleringskänslan om man arbetar på distans.

Ja, det fungerar utmärkt.

I viss mån, jag försöker men det kan förbättras.

Nej.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)
- [Digitala utbildningar:](#) Så hanterar du kris och oro Att leda på distans
- [Grupphandledning](#)

7. Får medarbetarna erbjudande om externt stöd, t ex via företagshälsovården?

Människor reagerar olika i olika faser och har därmed olika behov. I kristider är det extra viktigt att vara uppmärksam på om det finns någon som bär på starkare oro av olika anledningar. Dessa personer kan behöva extra stöttning och professionell hjälp.

Ja, jag erbjuder stöd till gruppen och för enskilda medarbetare, och har informerat alla om detta.

I viss mån, jag erbjuder stöd vid behov som fångas upp av mig som ansvarig chef.

Nej, jag erbjuder inte stöd via företagshälsovården i nuläget.

Stöd från Feelgood:

- Psykolog/organisationskonsult kan delta vid arbetsplatsträffar för att svara på medarbetarnas frågor kring psykologiska reaktioner i en kris. Detta går även att genomföra digitalt.
- Individuellt stöd, t ex [stödjande samtal](#), konsultation

Leda sig själv

8. Har du fokus på ditt eget mående som chef?

Se till att ha täta avstämningar med din chef och på ledningsnivå. Ta stöd av varandra. Var noga med mat, sömn, vila och fysisk rörelse. Ha någon som stöttar dig, där du kan prata om det som är problematiskt eller oroar dig. Chefsansvaret kan kännas tungt och frågorna är fler i en kris.

Ja.

I viss mån.

Nej.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)
- [Digitala utbildningar](#): Så hanterar du kris och oro Att leda på distans
- Individuellt stöd, t ex [stödjande samtal](#), konsultation

9. Tar du som chef externt stöd av t ex företagshälsovården vid behov?

Undersökningar, riskbedömningar och åtgärder behöver alltid anpassas till aktuella situationer och arbetsmiljöer. Covid-19 och allt nytt som det fört med sig var en okänd risk för oss alla för bara några månader sedan. Därför kan du som chef behöva lite extra vägledning och stöttning för ett effektivt arbetsmiljöarbete.

Ja, jag tar extern hjälp, t ex av företagshälsovården, vid behov.

I viss mån.

Nej, jag tar inte stöd av företagshälsovården i nuläget.

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd för [vägledning i aktuella utmaningar](#)
- Stöd i riskbedömningar, åtgärder och anpassningar

Minska risker för ohälsa

10. Har du riskbedömt hygienrutiner och smittorisker?

I samband med covid-19 har medvetenheten kring hygien ökat liksom angelägenheten att minska risker för smitta i arbetsmiljön. Det är värdefullt att genomföra en riskbedömning och se över arbetsätt, rutiner och policys.

Ja, vi genomför regelbundet riskbedömningar och har välfungerande rutiner inom detta område.

I viss mån, vi har genomfört riskbedömning och har en del förbättringsområden att jobba vidare med.

Nej, vi har inte riskbedömt detta specifikt.

Stöd från Feelgood:

- [Checklista för hygien och smittorisk](#)
- Stöd i riskbedömning, åtgärder och/eller anpassning
- Stöd i utveckling av arbetsätt, rutiner och policys
- Tvätta händerna som ett proffs, [film och manual att ladda ner](#)

11. Om du har medarbetare som arbetar hemifrån, arbetar du aktivt med att hantera det som behövs?

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön även när det sker på distans som i hemmet. Eftersom våra hem sällan är optimalt anpassade för arbete är t ex risken större för sämre ergonomi när man arbetar hemifrån.

a) Har du sett över tekniska behov, t ex utrustning och uppkoppling?

- Ja.
- I viss mån.
- Nej.

b) Har du sett över ergonomin, t ex arbetsställning, variation, utrustning?

- Ja.
- I viss mån.
- Nej.

c) Har du hanterat sociala aspekter, t ex regelbunden kontakt och rutiner?

- Ja.
- I viss mån.
- Nej.

12. Uppmuntrar du medarbetarna till en sund livsstil?

Uppmuntra dina medarbetare att röra sig, ta pauser och ha goda hälsovanor. Bra mat, sömn, vila och fysisk rörelse lugnar oro och gör det lättare att återhämta sig.

- Ja, detta har jag extra fokus på just nu.
- I viss mån, jag gör det generellt men fokuserar inte på det mer än vanligt nu.
- Nej.

13. Håller du kontakt med sjukskrivna medarbetare?

Om du har sjukskrivna medarbetare eller medarbetare i pågående rehabilitering kan det vara extra viktigt att stämna av extra just nu. Det finns en ökad risk för isolering och det kan även finnas risk att personer hamnar i kläm om vård stoppas pga omprioriteringar.

- Ja, jag arbetar aktivt med eventuella rehabiliteringar och håller kontakt med sjukskrivna medarbetare.
- I viss mån, men detta arbete är mer komplicerat just nu. Jag håller viss kontakt men behöver förbättra detta arbete.
- Nej, jag har ingen eller liten kontakt med sjukskrivna medarbetare just nu.
- Jag har ingen medarbetare som är sjukskriven just nu.

14. Har du ett bra arbetssätt för att märka när någon av dina medarbetare inte mår eller har det så bra?

Var tillgänglig för dina medarbetare, både i grupp och individuellt. Fråga hur varje individ mår, om det är något som är problematiskt eller oroande just nu. Du kan behöva vara extra uppmärksam på risk- och missbruk samt psykisk ohälsa.

- Ja, jag har bra arbetssätt för att fånga upp medarbetarnas mående.
- I viss mån, under normala omständigheter tycker jag att jag har det men just nu är det svårt.
- Nej, jag har inget bra arbetssätt för detta.

Stöd från Feelgood:

- Stöd i riskbedömning, åtgärder och/eller anpassning
- [Tips från ergonomen](#)
- Ergonomisk konsultation via video
- [Digitala utbildningar:](#)
Så arbetar du bättre hemifrån
Att leda på distans
Systematiskt arbetsmiljöarbete
Organisatorisk och social arbetsmiljö

Stöd från Feelgood:

- Kostnadsfri digital pausgympa [Aktiv paus](#)
- [Social motionstjänst We+, träning på jobbet och PT online](#)

Stöd från Feelgood:

- Chefsstöd via [Case manager](#)
- Videokonsultation
- Rehabmöte via video

Stöd via Feelgood:

- Chefsstöd via [Case manager](#)
- [Digitala utbildningar:](#)
Tidiga signaler och rehabilitering
Alkohol och beroende
- [Checklista riskbruk och skadligt bruk](#)
- Kartläggande samtal [Feelgoodsamtal](#)
- [Frisklinjen](#) för sjuk- och friskanmälan

Resultat och handlingsplan

För in resultat och planering av insatser nedan.
Sätt datum så att handlingsplanen går att följa upp och revidera.

Datum, skapad: _____

Datum, uppföljning: _____

Leda verksamhet				
Frågor	Dina svar ja/i viss mån/nej	Insatser och / eller förändring som behövs	Prio (1-3)	Eventuellt stöd från Feelgood
1. Leder och strukturerar du arbetet på ett aktivt sätt?				
2. Upprätthåller du ordinarie rutiner och strukturer?				
3. Ger din organisations krisplan dig stöd i nuläget? a) Finns det en övergripande krisplan för organisationen?				
b) Finns det en krisplan för den del av verksamheten du ansvarar för?				

Leda medarbetare				
Frågor	Dina svar ja/i viss mån/nej	Insatser och / eller förändring som behövs	Prio (1-3)	Eventuellt stöd från Feelgood
4. Får dina medarbetare regelbundet information om den aktuella situationen?				
5. Försöker du inge hopp och framtidstro?				
6. Uppmuntrar du till gemenskap och samarbete?				
7. Får medarbetarna erbjudande om externt stöd, t ex via företagshälsovården?				

Leda sig själv				
Frågor	Dina svar ja/i viss mån/nej	Insatser och / eller förändring som behövs	Prio (1-3)	Eventuellt stöd från Feelgood
8. Har du fokus på ditt eget mående som chef?				
9. Tar du som chef externt stöd av t ex företagshälsovården vid behov?				

Minska risker för ohälsa				
Frågor	Dina svar ja/i viss mån/nej	Insatser och / eller förändring som behövs	Prio (1-3)	Eventuellt stöd från Feelgood
10. Har du riskbedömt hygienrutiner och smittorisker?				
11. Om du har medarbetare som arbetar hemifrån, arbetar du aktivt med att hantera det som behövs? a) Har du sett över tekniska behov, t ex utrustning och uppkoppling?				
b) Har du sett över ergonomi, t ex arbetsställning, variation, utrustning?				
c) Har du hanterat sociala aspekter, t ex regelbunden kontakt och rutiner?				
12. Uppmuntrar du medarbetarna till en sund livsstil?				
13. Håller du kontakt med sjukskrivna medarbetare?				
14. Har du ett bra arbetssätt för att märka när någon av dina medarbetare inte mår eller har det så bra?				