

Stress & Motstånd

Stre & Motstån

Mot ndskraft

ndskraf Stress &

ft Stress Mot

Motståndskraft

aft

Stress & Motståndskraft

Maktsalongen

FÖRFATTARE: Olivia Gyllenhammar och Sara Haraldsson
REDAKTÖR: Sofia Brändström
GRAFISK FORM: Molly Brundin
OMSLAG: Martin Löfqvist
ANSVARIG UTGIVARE: Maktsalongen
© MAKTSALONGEN 2015
ISBN 978-91-637-9412-4

FÖRORD 7

INLEDNING
ORDLISTA 13
VAD GÖR OSS STRESSADE? 14
STRESSYMTOM 15
STRESS HOS UNGA 17
FYRA GREJER 23
EN INTERVJU MED HALA MOHAMMED 27

SJU PROBLEM OCH DERAS LÖSNINGAR
DET GRÄNSLÖSA UPPDRAGET 35
VI VET FÖR LITE OM STRESS 39
DET TRENDANDE STRESSNORMEN 43
DEN PSYKISKA HÄLSAN GLÖMS BORT 47
SNÄV REKRYTERING = HÖG BELASTNING 51
ENSAMT PÅ TOPPEN 55
BRIST PÅ PRIORITERINGAR 59

RISKZONEN
EN INTERVJU MED LINDA NORDLUND 65
ATT PRATA MED NÅGON I RISKZONEN 69
HJÄLP OCH VÅRD 72
FYRA TECKEN PÅ ATT DU ÄR I RISKZONEN 73
VÄGEN TILLBAKA 74

TIPS OCH ÖVNINGAR
SUPERTYDLIGA ROLLBESKRIVNINGAR 79
MER SPELREGLER ÅT FOLKET 81
FIRA ER FRAMGÅNG 83
ÖVNING: 85-ÅRINGEN 85
ÖVNING: DIAMANTEN 87
ÖVNING: ENERGIRAPPORTEN 89

EFTERORD: VÄGEN FRAMÅT 91
TACK 93
KÄLLOR 95



FÖRORD

Sedan vi startade Maktsalongens mentorskapsprogram 2011 har vi torkat många tårar, gett många kramar och haft sms-konversationer med unga ledare, som känt att de håller på att gå sönder. Deras brinnande engagemang har mötts av omöjliga förutsättningar och de har känt en enorm hjälplöshet och hopplöshet inför sin situation. I sina organisationer har de fått uppmaningen att vara mer lediga, men att inte prestera mindre. Eller ytterligare frågor om nya uppdrag och uppgifter eftersom de alltid lyckas med allt de gör. Och lyckas gör de nästan alltid, men de betalar med sin egen hälsa.

Stress och utbrändhet är något som kan drabba alla, men det är långt fler kvinnor än män, som drabbas. Fler kvinnor sjukskrivs av utmattningsdepressioner och uppemot varannan ung tjej i skolan lider av stress. Stress och utbrändhet är en jämställdhetsfråga. I Maktsalongens nätverk ser vi hur stress gör att kvinnor tackar nej till ledaruppdrag eller hoppar av i förtid. Det är en stor förlust, inte bara en för dem som drabbas, utan även för hela civilsamhället som går miste om viktig kompetens och värdefulla perspektiv.

När vi pratar med ledare för organisationer i det unga civilsamhället står de ofta handfallna inför problemet. De vet att problemet finns och de vill göra något åt det, men de vet inte vad. Känslan av hopplöshet och hjälplöshet finns även hos dem. Organisationernas oförmåga att hantera problemen med stress och utbrändhet leder till att individer lider, att människor brinner så mycket att de bränns ut och att organisationen förlorar kompetens och engagemang. Det är verkligen något som alla förlorar på, det finns ingen vinnare i detta.

Därför ville vi göra något för att ge organisationer verktyg att börja ta tag i problemen och minska de negativa konsekvenserna av stress. I maj 2015 samlade vi ett 20-tal experter med kompetens kring det unga civilsamhället,

ledarskap och stress. Under en dag diskuterade vi fram de lösningar som utgör kärnan i denna bok.

Vi kallar boken *Stress och motståndskraft*.

Stress är en fysisk och/eller psykisk reaktion på sådant som händer runt omkring oss eller i oss: du ser bussen komma när du har för långt kvar till hållplatsen, din partner gör slut med dig eller du ligger efter med skolarbetet/en grej på jobbet. Stress i sig är varken bra eller dåligt, men den kan få bra eller dåliga konsekvenser. I den här boken kommer vi framförallt fokusera på de negativa konsekvenser stress kan ha.

Motståndskraft handlar om förmågan och kraften att hantera utmaningar och hantera stress. Du kan öka din egen och din organisations motståndskraft genom att lära dig om stress.

Vi vill att civilsamhället gemensamt, och med resten av samhället som supportrar, sluter upp bakom en nollvision mot utbrändhet bland unga. Målet måste vara att ingen ung människa ska behöva må dåligt av stress eller drabbas av utbrändhet. För att vi ska kunna nå målet om en nollvision mot stress och utbrändhet krävs att alla tar ansvar. Inidvider behöver ta sitt ansvar i att lära sig om stresshantering, se sina egna varningstecken om det börjar gå för långt och se till att aldrig ta på sig mer än vad de klarar av. Organisationer har ett ansvar för att uppmuntra rimliga normer, skapa en bra arbetsmiljö, ge personerna som finns i organisationen kompetens och fortbildning kring stress. Helt enkelt ge bra förutsättningar för dem som finns i organisationen att klara sitt uppdrag på ett hållbart sätt. Samhället har ett ansvar för att se över de stödfunktioner som finns för personer som drabbats av utbrändhet och se till att de kan få vård, hjälp och stöd. Samhället har också ett ansvar för att inte avfärda unga människors berättelser om stress med att hävda att allt skulle vara bättre om de bara tog på sig lite mindre. Engagemang i civilsamhället är en bärande kraft i vårt samhälle och det handlar snarare om vilka förutsättningar för engagemang som finns.

I den här boken kommer vi fokusera på vad individer och organisationer kan göra för att ta sitt ansvar. Fokus ligger framförallt på ledare och organisationer i det unga civilsamhället, men vi tror att det finns många andra som också skulle kunna få ut mycket av att läsa boken. Att vi framförallt fokuserar på individer och organisationer betyder inte att vi tycker att samhället i stort och framförallt politiker och makthavare inte har ett ansvar, för det har de verkligen. Vi hoppas att vi genom denna bok kan starta en diskussion om stress och utbrändhet i synnerhet och psykisk hälsa och ohälsa i allmänhet och att den leder till att fler vill vara med i arbetet och ta ansvar för en nollvision mot stress och utbrändhet hos unga. Var med oss i den kampen och dela din berättelse på #nollvision. Tillsammans kan vi göra skillnad!

Sara Haraldsson & Sofia Brändström

GRUNDARE AV MAKTSALONGEN,
STOCKHOLM, SEPTEMBER 2015

”Stress är ett problem i min organisation på samma sätt som jag tror att det är i alla idédrivna organisationer – vi är här för att förändra världen och det finns alltid mer att göra. Det leder till att folk gärna tar på sig fler och fler uppdrag, och går med i fler arbetsgrupper osv, för att deras liv/hälsa tillåter det just nu. Men så fort deras personliga situation förändras klarar de inte av sina uppdrag och ”allt” faller. Då bränns de ofta ordentligt.”

Inledning.

ORDLISTA 13

VAG GÖR OSS STRESSADE? 14

STRESSYMTOM 15

STRESS HOS UNGA 17

FYRA GREJER 23

EN INTERVJU MED HALA MOHAMMED 27

”De som arbetar mycket känner att de inte vill berätta om nya idéer för då tror de att det är de själva som måste dra i det.”

STRESS

fysiska och psykiska reaktioner som höjer vår kropps beredskap. Hjärtat slår snabbare och olika hormoner, som adrenalin och kortisol, utsöndras. Kortvarig stress har sällan några farliga konsekvenser, medan långvarig stress i kombination med brist på återhämtning kan på sikt leda till utbrändhet.

UTBRÄNDHET

har den medicinska termen utmattningsdepression. Kan drabba den som en under längre tid utsatts för stress utan återhämtning. Många symtom liknas vid depression, därav termen utmattningsdepression.

PSYKISK OHÄLSA

samlingsbegrepp för psykiska och neuropsykiatriska diagnoser och sjukdomar. Vissa av de diagnoser och sjukdomar som ryms inom begreppet psykisk ohälsa är eller kan vara övergående medan andra varar hela livet. Precis som alla diagnoser och sjukdomar kan psykisk ohälsa i olika grad påverka en persons funktionsförmåga. Det finns även psykisk ohälsa där symtomen inte är så omfattande att diagnos kan sättas och är då ofta normala reaktioner på en påfrestande livssituation.

PSYKISK HÄLSA

psykisk hälsa är mer än frånvaron av psykisk ohälsa. Psykisk hälsa handlar bland annat om att människor upplever sin tillvaro som meningsfull, att de kan använda sina resurser väl, att de kan vara delaktiga i samhället och att de har förmåga att hantera livets vanliga motgångar.

VAD GÖR OSS STRESSADE?

Ofta pratas det om stress som att det enda som gör oss stressade är en fulltecknad kalender. Men hur mycket vi har att göra är bara en av flera faktorer som spelar roll för hur vi mår på jobbet, i skolan eller organisationen. För att förebygga ohälsa behövs en bredare syn. Psykologerna Christina Maslash och Michael P Leiter har identifierar sex områden som särskilt viktiga för att förebygga ohälsa. Dessa kan du även läsa mer om i boken *Brinntid* som är skriven av Pernilla Alexandersson och Sanna Lilie.

1. **ARBETSBELASTNING**
   hur mycket en jobbar och hur det står i relation till möjligheten att återhämta sig.

2. **KÄNSLAN AV KONTROLL**
   hur en kan påverka det en gör och ens egen situation.

3. **ÅTERKOPPLING, UPPMÄRKSAMHET OCH ERKÄNNANDE**
   hur en upplever att återkopplingen står i proportion till ens arbetsinsats.

4. **SOCIAL OMGIVNING**
   relationer till både de på jobbet/skolan/i organisationen och till de utanför, som familj och vänner.

5. **RÄTTVISA OCH RESPEKT**
   hur en ser att människor behandlas med respekt och att beslut känns rättvisa. Det viktiga är inte att alltid få som en vill, men att det känns som att beslut fattas på ett riktigt sätt.

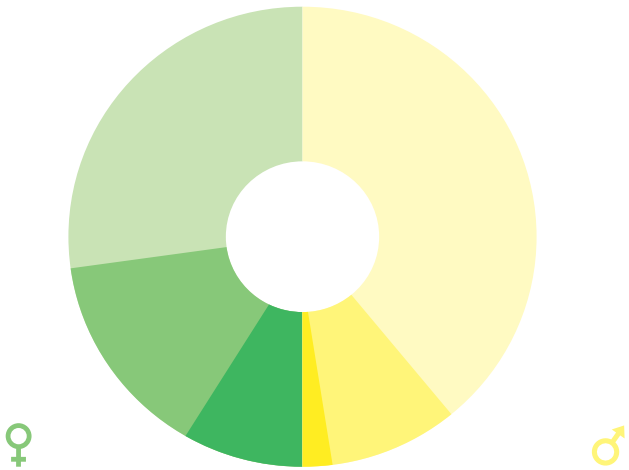
6. **MENINGSFULLA OCH VÄRDEFULLA ARBETSUPPGIFTER**
   att en får göra det som upplevs som meningsfullt av en själv och att arbetet stämmer överens med ens egna värderingar.

STRESSYMTOM

När vi har varit stressade under en tid börjar vår kropp reagera på olika sätt och vi kan börja få symtom av vår stress. Alla personer är olika och reagerar olika på stress, men det finns en del symtom som är gemensamma. Nedan listas olika symtom på stress. Dessa är hämtade från Vårdguiden.

- [ ] Du är trött på morgonen, även när du sovit länge och ostört flera nätter i rad
- [ ] Du har svårt att somna på kvällen och kanske vaknar tidigt på morgonen utan att kunna somna om
- [ ] Du har svårt att koppla av och varva ner
- [ ] Du känner dig likgiltig för vad som händer omkring dig, nedstämd och orolig
- [ ] Du har svårare att koncentrera dig
- [ ] Du får dåligt minne
- [ ] Du känner ångest
- [ ] Du har lätt att fastna i negativa tankar
- [ ] Du blir lätt irriterad och otålig över småsaker
- [ ] Du får ont i magen, spänningshuvudvärk eller hjärtklappning
- [ ] Du känner dig stel, spänd och får ont i kroppen
- [ ] Du känner dig uppgiven och trött och undviker därför sociala kontakter
- [ ] Du har tappat lusten för sex
- [ ] Du får infektioner lättare och oftare
- [ ] Du känner det svårare att andas ordentligt
- [ ] Du upplever att tiden inte räcker till och höjer därför tempot ytterligare
- [ ] Du väljer bort vila, fritidsaktiviteter, nöjen och kontakt med släkt och vänner på grund av tidsbrist
- [ ] Du behöver alkohol, nikotin, koffein eller sömnmedel för att orka med vardagen, eller tar till fett, socker, alkohol eller nikotin som en tröst.

STRESSNIVÅN HOS SEXTONÅRINGAR I SVERIGE*



46% av alla sextonåriga flickor och 20,5% av alla sextonåriga pojkar har stressymtom. 14,2% av flickorna och 2,6% av pojkarna är så allvarligt stressade att de hade blivit sjukskrivna om de hade varit vuxna.*

* *Chronic stress among adolescents: Contributing factors and associations with academic achievement*, Schraml, Karin

Stress hos unga

VAD SÄGER FORSKNINGEN?

Det finns väldigt många unga som mår psykiskt dåligt, och framförallt är stress bland unga ett växande problem. De senaste 20 åren har stressen hos unga ökat markant och det är allt fler som söker vård för stressrelaterade problem. I undersökningen Chronic stress among adolescents som gjorts på 16-åringar i Sverige är så många som en tredjedel av dem kroniskt stressade, varav åtta procent uppvisar så pass allvarliga symtom att deras tillstånd kan likställas med utmattningsdepression. Extra utsatta är unga kvinnor. Flickor har lägre självkänsla, i högre grad en prestationsbaserad självkänsla, upplever högre krav och upplever sig ha mycket större sömnproblem än pojkar.[1]

Vad är det då som orsakar stress hos unga idag? Det finns flera orsaker. I undersökningar som gjorts kopplade till barn och ungas stress i skolan framkommer det att barn och unga stressas av prov och läxor, för höga krav på sig själva, för höga krav från föräldrar, för höga krav från lärarna och för lite tid mellan olika lektioner. Uppemot varannan flicka upplever sig ha för höga krav på sig själv.[2]

I undersökningar om ungas mående och stress menar unga själva att vi lever i ett prestationssamhälle och att det påverkar hur de upplever stress. Den stora valfrihet som råder idag är en annan källa till stress, även om få önskar att det skulle vara på något annat sätt. I stort har ungas levnadsvillkor förbättrats eller förblivit oförändrade under de senaste 30 åren med ett stort undantag: möjligheten för unga att få jobb har blivit mycket svårare efter den ekonomiska krisen på 90-talet. En annan orsak till stress kan vara det faktum att Sverige är ett av världens mest sekulariserade och individualiserade länder, något som visat sig vara en riskfaktor när det kommer till att drabbas av psykisk ohälsa.[3]

[1] *Chronic stress among adolescents: Contributing factors and associations with academic achievement*, Schraml, Karin
[2] *Barns upplevelser av skolan*, SCB Levnadsförhållanden rapport 125
[3] *Ung idag 2015*, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, samt *Ungdomar, stress och psykisk ohälsa*, SOU 2006:77

VAD SÄGER MAKTSALONGEN

Forskningen erbjuder oss få svar på hur det ser ut med stressen bland engagerade i det unga civilsamhället. Det finns många frågor men få svar. Därför valde Maktsalongen att göra en egen undersökning där vi frågade personer som är förtroendevalda i styrelser på nationell nivå och anställda chefs–tjänstepersoner (generalsekreterare, förbundssekreterare, kanslichef eller liknande) hur de själva upplevde stress och hur de såg på stress i sin organisation.

I juni 2015 skickades via mail en enkät ut till cirka 600 personer i det unga civilsamhället. Under ett par sommarveckor svarade drygt 75 personer på Maktsalongens enkät. De som svarade på enkäten fick besvara frågor om sig själva: om stress var ett problem för dem, om de lidit av stressymtom det senaste halvåret och vad det var som skapade stress hos dem. De fick även svara på frågor om sin organisation: om de upplever att stress är ett problem i deras organsiation, om organisationen arbetar förebyggande mot stress eller har en beredskap för att hantera stress som uppstår, om det finns en kultur som uppmuntrar stress eller ser stress som en statussymbol och vilka konsekvenser de ser att stress har för deras organisation.

Av de 75 som har svarat är det säkert många som har funderat på frågor kopplat till stress tidigare och som på något sätt känner för denna fråga. Därför är det möjligt att det finns en överrepresentation av kritiska röster bland de svar som kommit in. Om en aldrig har upplevt stress i sin organisation kanske en inte ser det som relevant att svara på en undersökning om stress. Trots detta finns det en poäng i att lyfta upp det som har kommit fram i undersökningen då det säger något om de problem som denna bok handlar om. Syftet med den är inte att visa en representativ bild av det unga civilsamhället och det finns inga vetenskapliga ambitioner i undersökningen.

Av de svar som kommit in har det varit möjligt att dra ett par övergripande slutsatser. De presenteras i detta avsnitt. Utöver det har det även kommit in en rad frisvar eller citat. De hittar du på flera olika ställen i boken.

Hur mår personerna i organisationer?

Det är många i det unga civilsamhället som till och från är så stressade att de mår dåligt av det. Tre gånger så många menar att stress är ett problem i deras uppdrag i relation till dem som inte upplever det som ett problem. Trots detta upplever många som svarat på enkäten att det pratas för lite om stress i deras organisationer. Många menar att problemet är stort och vill jobba mer med det, men vet inte hur eller ser det som övermäktigt. Känslan av maktlöshet inför sin situation är vanlig, samtidigt som de menar att det ligger på dem själva att lösa de eventuella problem de har med stress. Det finns de som tycker att organisationen har bra rutiner för att minska och hantera stress, men de utgör en minoritet. De flesta lämnas ensamma med sin stress och hur de ska hantera den.

Det finns många olika saker som orsakar stress. Förutom att ha för mycket att göra i relation till hur mycket tid en har, så skapas stress av oförstående föräldrar och vänner, känslan av att inte räcka till eller att inte ha tid till sig själv och sin egen återhämtning och svårigheter att kombinera arbete eller skola med ens ideella engagemang. Stress skapas också av svårigheter att få sin egen eller organisationens ekonomi att gå ihop, behovet av att hela tiden vara tillgänglig att svara i telefon eller på mail och hantera konflikter i organisationer.

Stressen som de upplever har sina konsekvenser. Vi bad dem som svarade på enkäten att ange de symtom som enligt Vårdguiden är kopplade till stress. Symtomen ska de själva se har en koppling till deras stress (till exempel att de känt av dem under eller efter en stressig period) under det senaste halvåret. Resultatet av det kan ni se på nästa uppslag. De fick också fritt svara på vilka konsekvenser de ser att stressen har skapat i deras liv. Några av de saker som de lyfter fram är att deras motivation att göra saker som de brinner för har minskat, att de ständigt är arga eller irriterade, att de har ett konstant dåligt samvete, att de inte kan slappna av utan bara tänker på allt som de borde göra, att de inte känner sig lika trygga eller säkra i sig själva och det som de gör.

Hur ser det ut i organisationerna?

I enkäten menar tre gånger så många att stress är ett problem i deras organisationer i relation till dem som inte tycker att det är ett problem. Några av de problem som tas upp är att det finns en norm att stress är coolt eller att det är helt normalt och få upplever att de i organisationen på ett strukturerat sätt pratar om stress och dess konsekvenser. Att organisationerna genomgående gör mer än vad de egentligen har resurser till är ett av de problem som orsakas av stress i organisationen. Andra är att beslut fattas snabbt och ibland ogenomtänkt och att folk inte vågar berätta om nya idéer, eftersom de är rädda att det ska leda till mer arbete. Det medför osäkerhet och instabilitet, att det inte går att förutse eller planera arbetstoppar och att personer i organisationen slutar på grund av stress eller utbrändhet. Det leder också till sämre samordning, att projekt stannar av för att det finns för mycket att göra, att många springer på samma boll medan andra missas och att kvalitén på det som organisationen gör blir lidande.

Ungefär hälften av dem som svarat på enkäten menar att deras organisation arbetar för att förebygga stress, andra hälften tycker att deras organisation inte gör det. De som anser att deras organisation arbetar förebyggande menar att de i organisationen pratar om det, att de uppmuntrar till återhämtning och strävar efter en rimlig arbetsbörda som exempel på hur de arbetar förebyggande. Hur pass genomgående detta förebyggande arbete är i hela organisationen och vilka effekter som det ger är svårt att säga.

Slutsats

Det unga civilsamhället är ingen frizon när det gäller de problem med stress som drabbar unga, tvärtom kanske det till och med är ännu värre bland unga engagerade. Individer saknar kunskap om hur de ska hantera stress och planera på ett sätt för att kunna leva utan den, och organisationerna är inte särskilt bra på att förebygga stress eller skapa förutsättningar för ett hållbart engagemang. Det krävs insatser från både individer och organisationer för att kunna komma till rätta med problemet med stress i det unga civilsamhället.

RESULTATEN FRÅN VÅR UNDERSÖKNING

Vi frågade i enkäten om de som svarade upplever att de känt av någon av följande symtom på stress som de kan koppla till en stressig period, under de senaste 6 månaderna. Symtomen är hämtade från Vårdguiden.

63,3%	Trötthet som inte går att vila bort
59,2%	Ont i magen, spänningshuvudvärk eller hjärtklappning
53,1%	Stelhet, spänd eller ont i kroppen
44,9%	Sömnsvårigheter
67,3%	Känsla av likgiltighet, nedstämdhet och oro
57,1%	Svårt att koncentrera dig
36,7%	Minskad sexlust
36,7%	Upplever att det är svårare att andas ordentligt
22, 4%	Får infektioner lättare och oftare
63,3%	Upplever att tiden inte räcker till och höjer tempot ytterligare
69,4%	Väljer bort vila, fritidsaktiviteter, nöjen och umgängen på grund av tidsbrist
46,9%	Tar till alkohol, koffein, nikotin, sömnmedel,fett eller socker för att orka
67,3%	Blir lätt irriterad, orolig över småsaker eller fastnar i negativa tankar

Mer än en tredjedel av de som svarade på enkäten har sökt eller ska söka professionell hjälp och vård för de symtom som de upplever.



Fyra grejer

SOM MAKTSALONGEN TÄNKT PÅ

Det finns många problem som det finns enkla lösningar på, eller om inte enkla lösningar så i alla fall några första steg att ta. Sedan finns det utmaningar som kan vara svårare att komma åt och som kräver mer tankekraft. Under konferenser som ledde till skrivandet av denna bok kom det upp ett par områden som känns viktiga att diskutera men som inte har några tydliga, generella lösningar. I det här avsnittet beskrivs de fyra utmaningarna för att ni själva ska kunna börja fundera kring dem och hur ni kan arbeta med dem i organisation.

1 OSYNLIGA UPPGIFTER LEDER TILL STRESS

För att en organisation ska fungera räcker det sällan att bara göra det som står i verksamhetsplanen. Någon ska rensa på den interna servern eller hålla koll på Dropbox-mappen, protokoll ska skrivas ut och skickas runt för underskrifter, trefika inhandlas, underlag mailas ut. Allt detta ska göras av någon och ofta, men såklart inte alltid, är denna någon en kvinna. Osynliga uppgifter är förrädiska eftersom de tar mycket tid utan att ge någon credd. Osynliga uppgifter skapar stress och de skapar ojämställdhet. Varje organisation och grupp måste därför hitta sätt att lyfta fram alla de osynliga uppgifterna, göra dem synliga och fördela dem på ett rättvist sätt.

2 DET FARLIGA I DET ROLIGA

Att vara engagerad är fantastiskt, roligt och utvecklande. Men ibland blir det för mycket av det roliga och det är ett problem. Under de år som Maktsalongens mentorskapsprogram har funnits har vi märkt att det sällan är de tråkiga uppgifterna eller uppdragen som gör att människor får för mycket av stress; det är allt det roliga, uppdragen som en bara inte kan tacka nej till. Ledare

tackar ja till nya uppdrag fast tiden eller energin egentligen inte räcker till, för det är så himla kul. Att det inte finns tid kvar till återhämtning eller att det blir för mycket att hålla koll på kan leda till stress och i längden negativa konsekvenser av stress. Då slutar det vara kul för att det har blivit för mycket. Varje person måste själv ta ansvar för att ge sig själv en rimlig arbetsbelastning och varje organisation måste se till att individerna i organisationen inte får för många uppgifter på sig.

3 VAR ÄR VUXENVÄRLDEN?

Det är svårt att säga vem som är ansvarig för att en person mår dåligt, framförallt om hen mår dåligt av stress. Personen har alltid ett eget ansvar och det har också alltid organisationen. Men det finns också en massa andra som har ett ansvar och var finns egentligen de? Var är skolan? Lärarna som borde se hur ljuset i ögonen släcks på den tidigare engagerade eleven? Chefen som märker trötttheten hos sin unga anställda? Läkare, sjuksköterskor, psykologer och vårdpersonal som möter någon som är alldeles för ung för att ha arbetat sönder sig? De vuxna organisationerna som arbetar så nära det unga civilsamhället? Var är ni som kan hjälpa unga att förstå vad det är som händer med dem, hjälpa dem att förstå varför de mår som de mår och vad de kan göra år det? Vart är ni och varför duckar allt för många av er som är vuxna för att ta en obekväm diskussion eller lägger er allt för lätt när ni möter motstånd? För det får unga människor betala med sin egen (o)hälsa.

4 PRESTATIONSBASERAD SJÄLVKÄNSLA

Personer med prestationsbaserad självkänsla låter sin självkänsla, alltså hur de ser på och uppfattar sitt eget värde, styras av deras prestationer. Om det går bra känner de sig som bra människor, om det går dåligt känner de sig som dåliga människor (något förenklat såklart). Dessa personer har en låg grundläggande självkänsla och kompenserar det med att prestera. Kvinnor lider i högre utsträckning än män av prestationsbaserad självkänsla. Personer med prestationsbaserad självkänsla saknar distans till sina prestationer och ignorerar varningssignaler om att de inte mår bra om det innebär ett hinder för deras prestationer. Personer med prestationsbaserad självkänsla mår ofta bra av struktur, avgränsade uppdrag med tydliga mål och förväntningar samt att kunna ha inflytande över sitt uppdrag/arbete och själva bestämma i vilken takt de ska arbeta. Organisationer behöver bli bättre på att se detta och hjälpa personer med prestationsbaserad självkänsla så att de inte arbetar sönder sig själva.



”Det är sjukt att vi inte pratar mer om stress”

EN INTERVJU MED HALA MOHAMMED

Som 19-åring började hon sitt engagemang inom civilsamhället. Då i en av Röda Korsets Ungdomsförbunds lokalföreningar i Malmö. Idag, 9 år senare, är Hala Mohammed kvar i samma organisation, men nu som ordförande. Ett uppdrag där hon möter många utmaningar som fått henne att utvecklas mycket. Bland annat träffar hon i sin vardag många unga som mår dåligt av stress.

— *Ofta träffar jag aktiva i organisationen som mår väldigt dåligt. Jag minns specifikt ett tillfälle då jag frågade en aktiv hur hon mådde, och hon började storgråta direkt. Då vet en att det är något som är fel, säger Hala.*

När Hala började sitt uppdrag som förbundsordförande 2012 hade hon inte suttit i styrelsen innan. Plötsligt skulle hon flytta till Stockholm och sitta i lönesamtal med anställda. Anställda som många gånger var äldre än henne. Det var mycket som var nytt, och stress som ett problem i organisationen var inget hon reflekterade särskilt mycket över då.

— Jag minns en kväll då jag satt kvar på kontoret och läste på om organisationens arbetsmiljöansvar som arbetsgivare. Det kändes som att jag inte riktigt visste hur jag skulle kontrollera att arbetsmiljön var bra, men jag gick i alla fall och skakade på vår generalsekreterares skrivbordsstol för att kolla att den var okej, säger Hala och skrattar högt.

Men trots att hon kände sig osäker på många saker i sitt uppdrag kände hon inte att hon ville be om hjälp.

— Jag vågade inte. Jag var ung och cis-kvinna och det kändes som att det fanns de som tyckte att någon annan borde suttit på min post.

Idag är Hala mer medveten om vilket problem som stress utgör i organi-

sationen och Hala tror att mötet med den gråtande medlemmen var en väckarklocka för henne. Hon menar att omfattningen av problemet har mycket med förutsättningarna som ideellt engagerade arbetar under.

— Ett ideellt uppdrag är gränslöst. Det finns alltid mer att göra, en blir aldrig färdig. Det sker ingen uppföljning eller konstruktiv återkoppling på ens arbete heller. Det är lätt att bli osynlig i en stor organisation och inte få någon uppskattning för det en gör, och då kan en gå runt och tro att en inte gör tillräckligt när det egentligen handlar om att vi alla är för dåliga på att visa uppskattning. Det är unga oerfarna som leder andra unga oerfarna vilket gör att ingen sätter stopp när det går för långt och hetsen blir för stor. När det samlas så många högpresterande i en och samma organisation blir standarden väldigt hög och pressen hård. Särskilt i vår organisation, där ungefär 80% av alla engagerade är kvinnor som verkligen utgör definitionen av vad *duktiga flickor* är.

Hala ser att det finns ett tydligt jämställdhetsperspektiv när det kommer till stressen i ideella organisationer.

— Jag har aldrig träffat en manlig frivilligarbetare som har varit utbränd och det tror jag visar lite på situationen. Jag menar absolut inte att det inte finns män som är utbrända, för det gör det också, utan att kvinnor är mer utsatta. Vi kvinnor måste arbeta dubbelt så hårt som alla snubbar för att visa att vi är lika bra, säger Hala.

Hon menar också att stressnormen inte bara finns i civilsamhället, utan att den är något som går igen i hela samhället.

— Det är inget som är speciellt för den ideella sektorn, utan det är strukturellt samhällsproblem. Svaret ”det är mycket nu” på frågan om hur det är har blivit norm bland svenskarna. Det är ett fenomen som hela samhället måste jobba mer med. Som ung räcker det inte längre att ”bara gå i skolan”, många upplever att de måste göra annat också för att kunna få jobb senare. Vi behöver prata mer om psykisk ohälsa och det måste etableras i skolundervisningen. Det är många instanser som behöver jobba med det, menar Hala.

Samtidigt tror hon att det finns mycket som organisationerna själva kan göra för att arbeta med problemet som stress utgör.

— Jag tror att det är viktigt med tydlighet. Att synliggöra vad alla i exempelvis en styrelse gör och vad alla har till nästa möte. Då blir det tydligt att vissa gör mer än andra, och då finns det vissa som reagerar på det. Sedan tror jag att vi alla måste bli bättre på att prata öppet om det - i alla sammanhang. Egentligen är det jättekonstigt att civilsamhället inte samarbetar mer kring det här problemet! Istället för att erkänna det som ett problem och diskutera gemensamma lösningar organisationer sinsemellan sopas det under mattan, som om det vore något att skämmas för, säger Hala.

När ledamöter försvinner från styrelser på grund av stress är det inte alltid de avgår på pappret och än mer sällan som skälet finns beskrivet. Det är ett problem, menar Hala.

— Desto mindre vi vet om hur situationen ser ut, desto svårare kommer det bli att jobba med den, säger hon. Dessutom gör den stora genomströmningen av människor att det är svårt att jobba med uppföljning.

Problemen med att så många slutar är flera, menar Hala.

— *Förutom att det är tragiskt att folk mår så dåligt att de känner att de måste sluta är det ett samhällsproblem. Många kommer i kontakt med ungdomsrörelsen tidigt i livet och då är tanken att det ska vara okej att göra misstag och lära sig av dem. Meningen är inte att en ska arbeta perfekt från början - det vore helt orimligt - men ändå är det den bilden som ges och som skapar stress. Dessutom kommer stress tidigt i livet inte främja dig som individ senare i arbetslivet, säger Hala.*

Hala har själv en fulltecknad kalender och beskrivs av sina vänner som en superwoman. Hon hade tidigare tre jobb samtidigt som hon var ideellt engagerad, och alla i hennes omgivning frågade henne hur hon hann med allt.

— Varje gång jag fick den frågan kändes det bra. Det kändes som en bra sak att ha mycket att göra. Idag tänker jag annorlunda. Jag har lärt mig längs med vägen och är noga med att visa min omgivning att jag gör andra saker än att jobba. Alltid när jag träffar mina vänner på en middag eller liknande vill jag att vi ska ta kort så att jag kan lägga upp det på Facebook. De tycker att jag är jätteirriterande, säger Hala och skrattar.

Hala tror att det är viktigt att föregå med gott exempel och lägger stor vikt

vid att vara en bra förebild för andra i Röda Korsets Ungdomsförbund.

— Det känns sjukt att tänka så, men det finns faktiskt de som ser upp till mig, och då är det viktigt att jag är en bra förebild. Det måste börja uppifrån och sippra neråt i organisationen. Om inte ledningen tar det lugnt, kan de då förvänta sig att deras aktiva ska göra det?

Det allra största problemet ligger i den trendande stressnormen, tror Hala. För att komma bort från den måste vi börja uppmärksamma de som inte stressar ihjäl sig som goda förebilder. Det blir lätt så att de som lägger ner mest tid är de som får mest uppmärksamhet och så tycker inte Hala att det borde vara.

— *Stressnormen gör att aktiva skäms för att de mår dåligt. De lägger skulden på sig själv och tycker att de borde ha kunnat prioritera bättre eller bett om hjälp. Men det är väldigt svårt att till exempel be om hjälp när kulturen ser ut som den gör.*

Ideellt engagemang är stommen i hela civilsamhället. Därför är det konstigt att vi inte värnar mer om ideellas hälsa, menar Hala.

— Vi är noga med att utvärdera mat och boende på olika nationella arrangemang, men frågar vi någonsin om deras stressnivåer? Det är väldigt konstigt när en tänker på det. Ibland blir arbetet mot stress tyvärr en pengafråga också, säger Hala. Vi borde tillsammans lobba mot Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor för att få tillgång till projektpengar för att jobba med det här. Det är en så pass viktig fråga.

”Jag känner ofta en hjälplöshet då jag själv vet att jag inte har makten att ändra på den situation jag är i för att kraven från styrelsen finns på mig som individ.”

Sju problem och lösningar.

DET GRÄNSLÖSA UPPDRAGET 35

VI VET FÖR LITE OM STRESS 39

DEN TRENDANDE STRESSNORMEN 43

DEN PSYKISKA HÄLSAN GLÖMS BORT 47

SNÄV REKRYTERING = HÖG BELASTNING 51

ENSAMT PÅ TOPPEN 55

BRIST PÅ PRIORITERINGAR 59

Framför de lösningar som vi presenterar i det här avsnittet kommer du hitta två olika symboler:

Den här betyder att lösningen riktar sig till organisationen.

Den här betyder att lösningen riktar sig till individen.

”Mina föräldrar är ibland skeptiska till mitt ideella engagemang och tycker nog att jag borde plugga färdigt istället. Det kan göra mig stressad.”

Det gränslösa uppdraget

Civilsamhället karakteriseras av ett starkt engagemang som aldrig tycks sina. Medlemmarna brinner för det de gör, och utan engagemanget skulle ingen organisation överleva, just eftersom de flesta organisationers verksamhet grundar sig på frivilligarbete. Många medlemmar jobbar dagligen med verksamhet som svarar mot syftesparagrafen, den del av organisationens stadgar där det står varför organisationen finns. Syftesparagrafen är ofta väldigt övergripande, visionär och bidrar till vad många kallar *ett gränslöst uppdrag*. Det gör att det är svårt att känna sig klar. Att utrota fattigdom, skapa ett jämlikt samhälle eller en nykter värld blir inte färdigt, som förtroendevald eller engagerad finns det alltid mer att göra.

Till skillnad från en arbetstagare har ideellt engagerade sällan en kravspecifikation eller arbetsbeskrivning för sitt uppdrag, vilket gör att det är lätt att göra mer än vad som förväntas av en. Det gränslösa uppdraget bidrar till stress eftersom det kan vara svårt att slappna av och vara ledig från att rädda världen.

RÄKNA TIMMAR

Som ideellt engagerad är det lätt att låta arbetstimmarna rinna iväg. Arbetstiden kan tyckas irrelevant, det är uppgiftens utförande som står i fokus. Att hålla koll på arbetstimmarna är viktigt eftersom det kan visa om du jobbar mer än vad som är rimligt för dig och dina förutsättningar. För att veta vad som är rimligt bör du i förväg fundera över hur många timmar i veckan du vill och kan lägga på ditt förtroendeuppdrag. Om du studerar, har andra förtroendeuppdrag eller jobbar måste du ta hänsyn till det när du sätter din arbetstid. Kom ihåg att vara uppmärksam på att det är lätt att känna att din nuvarande arbetstid, hur omfattande den än är, är normal eller vettig, just för att du arbetet under liknande omständigheter så länge.

När du kommit fram till ett rimligt antal arbetstimmar, sätt det som en gräns och var noga med att hålla koll på när du jobbar och hur många timmar. Om det visar sig att du inte hinner med allt du känner att du borde hinna med enligt ditt nya arbetssätt, är det ett tydligt tecken på att du behöver prioritera bland uppgifterna och ta bort saker för att hinna det du vill på rimlig tid.

KOMMUNICERA FÖRVÄNTNINGAR

Att vara ny i sin roll, sitt uppdrag eller möta en ny grupp du ska arbeta med är på många sätt en påfrestning. Därför är det viktigt att till varje person i en ny roll berätta vilka förväntningar som medlemmar och andra förtroendevalda har på personens arbete. Precis som du blir tilldelad en arbetsbeskrivning när du blir arbetstagare är det rimligt att få veta vad som förväntas av dig i ditt förtroendeuppdrag.

Låt en arbetgrupp tillsammans skriva ner förväntningar på uppdraget. Vad innebär det att ha den här rollen i vår organisation? Det kan vara både högt och lågt och gälla både saker som att representera organisationen externt, att skriva mötesunderlag, och att vara öppen för samtal eller ha ett positivt förhållningssätt. Låt sedan samtliga förtroendevalda/ideellt aktiva/anställda skriva ner vilka förväntningar de har på sig själva i sina poster och prata om dem. Är de rimliga? Kom tillsammans överens om vilka förväntningar som ska gälla och skriv ner dessa i en rollbeskrivning som tillgängliggörs för hela organisationen.

Om du får svårt att prioritera är det bra att gå tillbaka till rollbeskrivningen för att få stöd i ditt val. Följ upp förväntningarna regelbundet på styrelsemöten eller arbetsplatsträffar.

Psst! På sida 79 finns bra frågor att ställa sig när en ska göra en rollbeskrivning.

ANPASSA UPPDRAGET

När det är dags att utforma en verksamhetsplan, projektplan eller liknande brukar kreativiteten och visionerna flöda. Med vida visioner och ett starkt engagemang är det lätt att tänka stort och anpassa resurserna efter målen, inte tvärtom. Det gör att resursåtgången ofta blir orimlig i förhållande till organisationens tillgångar, och att organisationer påbörjar stora projekt som de egentligen inte har möjlighet att genomföra just då. Istället bör projekten utformas utifrån hur mycket resurser i form av pengar, tid och kompetens organisationen har i nuläget. När ni ska planera, för då i ett tidigt stadium in perspektivet om vilka resurser ni har, både ekonomiska och personella, och diskutera vad som är rimligt att göra med tanke på de resurser som ni faktiskt har.

SÄTT DELMÅL

Ett stort mål kan lätt skapa otydlighet och därför stress. Med många mål kan det också vara svårt att veta när de har nåtts och därför är det extra viktigt att sätta delmål. Bryt ner det stora målet i mindre delmål som är lätta att pricka av. Bestäm när varje delmål ska vara klart och skriv ner alla delmål och deadlines i en processplan. På så sätt blir arbetet inte bara mer överskådligt, det är också lättare att veta när det stora målet är uppnått och hela arbetet blir mer transparent. Att sätta delmål eller planera större saker i en projektplan leder till större tydlighet, det blir enklare att stämma av hur det går och att se vad som förväntas av olika personer som ingår i projektet. Tydlighet och struktur reducerar ofta stress.

FIRA FRAMGÅNGARNA

Att fira framgångar handlar inte bara om att göra trevliga saker, det handlar om att uppmärksamma det hårda arbete som alla personer i organisationen lägger ner. Genom att fira framgångar så påminns alla i organisationen om allt som ni gör bra. Fokus flyttas från allt som är kvar att göra till att titta på vad ni har åstadkommit. Många tänker att det bara ska firas när stora saker händer. Men det är minst lika viktigt att fira alla små succéer längs vägen för att se hur ni närmar er det stora övergripande målet. Det är också extra viktigt i stora projekt där processerna kan vara långa och det är lång väg kvar tills ni är klara. Att fira är helt enkelt ett sätt att ge er själva återkoppling, och uppskattning för det som ni har gjort.

Psst! På sida 83 finns lite tips på hur en kan tänka för att bli bättre på att fira!

”Människor bränner ut sig och känner skam över att ha misslyckats med något som de omöjligtvis skulle klara av från första början.”

Vi vet för lite om stress

Vi lever i ett samhälle där vi inte är vana vid att prata om vår psykiska hälsa och framförallt inte psykiska ohälsa. Vi lever i efterdyningarna från ett samhälle där kunskapen om psykisk hälsa var bristande och psykisk sjukdom avfärdades som ett dåligt personlighetsdrag. Trots att vi kommit långt vet fortfarande för många alldeles för lite om psykisk ohälsa, både kunskapsmässigt och gällande hur de ska bemöta den. Fortfarande finns det för många som tror att psykisk ohälsa är ett tecken på svaghet. Ämnet är tabubelagt, många väljer att vara tysta om sina problem, och de som väljer att tala om dem möts allt för ofta av tystnad. Rädslan inför andras reaktioner leder till att allt för många lider i tysthet och därför inte får tillgång till den hjälp och kunskap som finns att få, samtidigt som de kan tro att det är dem det är fel på. Därför måste vi prata mer om både stress och psykisk ohälsa.

UTBILDA DIG

Stress behöver inte vara farligt. För många kan stress fungera motiverande. Det krävs en långvarig stress för att det ska leda till allvarliga konsekvenser. Genom att lära dig vilka stressymtom du ska vara extra uppmärksam på hos dig själv kan du lära dig att tidigt upptäcka varningssignaler från din kropp. På så vi kan du göra förändringar i din vardag innan det är för sent. Första steget är att lära dig hur stress fungerar och reflektera över hur stress påverkar dig. Det är även bra att lära sig mer om stress för att kunna vara ett stöd för dem i din omgivning, för även om du inte skulle må dåligt av stress kanske det händer någon nära dig. Då är det lättare för dig att vara ett stöd om du har lite kunskap att falla tillbaka på.

Psst! På sida 15 finns en lista på vanliga stressymtom.

KOMPETENSUTVECKLA REGELBUNDET

För att kunna förändra kultur, struktur och arbetssätt krävs kunskap och kompetens. Den måste finnas i hela organisationen, inte bara hos några enskilda entusiaster. Först när det i hela organisationen finns tillräcklig kunskap blir det lättare för enskilda personer att prata om psykisk hälsa och ohälsa utan att känna sig utpekade. Efter exempelvis gemensamma föreläsningar kommer det på ett naturligt sätt finnas något att starta en diskussion från. Erbjud därför medlemmar, medarbetare och förtroendevalda en regelbunden kompetensutveckling om stress och stresshantering, precis som organisationer ofta utbildar om pr och projektplanering. Ordna temadagar, läs böcker, bjud in föreläsare eller bilda diskussionsgrupper.

> *Psst! Två böcker vi vill tipsa om är* Brinntid *av Pernilla Alexandersson och Sanna Lilie och* Meningen med hela skiten *av Nina Åkestam. Båda böckerna passar utmärkt att ha som diskussionsunderlag i en bokcirkel.*

KARTLÄGG ORGANISATIONEN

Om ni vill kunna förändra kulturen och arbetssättet i er organisation krävs det att ni förutom kunskap om stress vet hur det ser ut i organisationen. Är stress ett vanligt problem? Vilka är stressade (är det utspritt i hela organisationen eller finns det särskilda uppdrag som är speciellt utsatta?). På vilket sätt ser de som finns i organisationen att ni skulle kunna förändra kulturen eller arbetssättet för att skapa mindre stress hos dem? Gör en enkätundersökning, genomför intervjuer eller ha en workshopdag då ni samtalar om problemet för att sedan titta på lösningar. Genom att få bättre koll på organisationen får ni en bättre uppfattning om vad det är ni behöver förändra.

”Jag är orolig generellt, känner också att jag inte är lika retorisk som tidigare, inte rapp. Kanske blivit mer osäker och otrygg i min egen kapacitet och ifrågasätter hela tiden allt jag gör.”

”Jag upplever en kultur där den som jobbar mest och är mest stressad är lite cool och någon att se upp till. Det tycker jag är mycket problematiskt och gör ibland att jag känner att jag är dålig för att jag ligger hemma och tar det lugnt ett tag.”

Den trendande stressnormen

När vi pratar om stress ligger fokus sällan på hur stressen ska minimeras eller hanteras. Istället för att belysa problemet med stress och psykisk ohälsa benämns det som något självklart och en naturlig del av det ideella engagemanget. I många organisationer anses det coolt att vara stressad och ha mycket att göra, kanske eftersom det visar att en är viktig.

Egentligen är det nog ingen som tycker att sömnproblem och koncentrationssvårigheter är coolt, men normaliseringen av stress har bidragit till att det fritt pratas om magsår, mediciner och sjukskrivningar som ett kvitto på att individen jobbat hårt för organisationen, snarare än att den jobbat under fel förutsättningar. Det skapar en kultur av att stress är normalt och ingen hajar längre till när ytterligare någon i organisationen plötsligt avslutar sitt engagemang eftersom hen har gått in i väggen. Sättet som vi pratar om stress på är ett problem och något som bidrar till att skapa ett klimat där stress är en norm.

”HUR MÅR VI”-RUNDA

Det är viktigt att arbetet med psykisk hälsa inte bara blir ett tillfälligt projekt med föreläsningar och temadagar, även om det också är viktigt. Ett sätt att implementera arbetet mer långsiktigt är att regelbundet ta tempen på hur medlemmar, medarbetare och förtroendevalda mår. Gör det till en vana att innan varje möte köra en runda där var och en får prata om vad en jobbar med just nu, hur en mår eller något speciellt som hänt som påverkar den personen. Detta synliggör osynligt arbete och skapar förståelse för varför folk agerar som de gör, och gör dessutom att ni får en inblick i folks arbetsbelastning.

TÄNK PÅ SPRÅKET

Hur vi pratar om stress, psykisk hälsa och ohälsa har stor betydelse. Genom att skapa en gemensam bild i en organisation av vad olika ord betyder och hur ni använder dem för att undvika förvirring. Sätt er tillsammans och diskutera ord som stress, psykisk hälsa och ohälsa samt utbrändhet och vad ni tycker att de betyder och hur ni vill prata om dem i er organisation.

Vilken jargong vi tillåter har stor inverkan. Om vi samtalar om stress som något häftigt och enbart förknippat med framgång och goda prestationer, riskerar det att bidra till att tabubelägga och skuldbelägga dem som upplever negativ stress. Fundera därför på hur ni pratar om stress i er organisation och om det är något som ni skulle behöva ändra på.

Psst! På sida 13 finns en ordlista, den kan ni använda som utgångspunkt i er diskussion.

KOM ÖVERENS OM RIMLIGA NORMER

Det kan vara svårt att vara den enda i en organisation som vill förändra en kultur eller arbeta på ett nytt sätt. Många organisationer behöver förändra det som förväntas av anställda, ideellt engagerade och förtroendevalda i sina organisationer. Sätt er därför tillsammans, i alla olika grupper som finns i organisationen, och kom överens om spelregler gällande vad som förväntas och vad som ska ses som rimligt. Definiera vad som förväntas i form av tillgänglighet, rätten att säga nej, systematiskt arbetsmiljöarbete, att prioritera bort arbetsuppgifter och så vidare. Ett bra sätt att prata om normer och förväntningar är att prata om: 1. vad som måste göras 2. vad som borde göras och 3. vad som kan göras om det finns tid och energi kvar.

Psst! På sida 81 finns tips på vad en kan tänka på när en sätter spelregler!

”Folk skryter med hur mycket de jobbar.”

”Vi har en policy för hur ideella ska orka mer och längre, men implementeringen av den får ofta stå tillbaka för genomförandet av kärnverksamheten.”

Den psykiska hälsan glöms bort

Något som många ideella organisationer tampas med är bristen på resurser i form av tid, tillräckligt många engagerade och ekonomiska tillgångar. Därför kan det kännas svårt för en styrelse eller ledningsgrupp att prioritera arbetet med den psykiska hälsan. Arbetet med den psykiska hälsan hos alla engagerade i organisationen måste prioriteras, eftersom det är en förutsättning för att kunna göra allt det andra som organisationen vill åstadkomma.

PRIORITERA HÄLSAN I STYRDOKUMENTEN

För att organisationen ska kunna nå sina mål är det viktigt att alla som finns i organisationen mår så bra som möjligt. Att de ideellt aktiva, förtroendevalda, anställda och medlemmarna mår bra är ett viktigt medel för att kunna nå organisationens mål. Därför ska detta mål, precis som alla andra mål, skrivas in i era styrdokument! Kanske ska det i verksamhetsplanen stå något om hur ni arbetar med och prioriterar alla aktivas hälsa? Exakt vilket styrdokument som det hör hemma i vet ni bäst, men detta kan vara en effektiv väg mot att få upp frågor om stress och psykisk hälsa på agendan och prioritera det på riktigt.

DEN ÅRLIGA PSYKOLOGTRÄFFEN

Kick-off inför vårterminen, läger och konferenser. Att ha regelbundet återkommande träffar för att utveckla organisationen och dess verksamhet är självklart i de flesta organisationer. Men kanske skulle det behövas mer tid för att utveckla dem som jobbar i organisationen och framförallt mer tid att prata om hur de mår? Gör det till en naturlig del att åtminstone en gång per år (gärna oftare) ha ett tillfälle då ni pratar om allas välmående och hur ni kan skapa förutsättningar för god psykisk hälsa. Bjud gärna in en organisations-

konsult som kan jobba med gruppen eller en psykolog som kan föreläsa och leda diskussioner. Det finns många möjliga sätt att lägga upp det på, det viktiga är att skapa tiden för att prata om frågorna.

STRESSKONTROLLANTER

Om en inte känner till sina varningssignaler sedan tidigare kan det vara svårt att själv se problematiken i sin situation. Då är det bra om omgivningen kan gå in och se vad som pågår och ha en mer objektiv syn på exempelvis arbetsbördan. För att det inte ska lämnas upp till var och en går det att införa stresskontrollanter. Några som fått lite extra utbildning i stress och stresshantering och som både kan hålla koll på hur dem andra i organisationen mår men också vara ett stöd till de som känner sig stressade och behöver hjälp att hantera sin stress. Att införa stresskontrollanter innebär inte att organisationens ledning eller de chefer som finns fråntas det ansvar som de har för engagerades och medarbetares hälsa, men det kan vara ett sätt för dem att delegera en del av det ansvaret och få hjälp med det. Viktigt är också att detta är ett uttalat ansvar, att personerna får fortbildning i ämnet och att alla vet vilka som är ansvariga för detta.

”Folk bryter ihop och orkar inte fortsätta engagera sig inom organisationen. Projekt kan bli avstannade för att människor har för mycket att göra, vilket får stora ekonomiska konsekvenser för organisationen.”

”Jag upplever att vi genomgående försöker genomföra mer än vad vi har resurser till. Vi tar vårt samhällsuppdrag på väldigt stort allvar vilket resulterar i för mycket att göra på för få personer, för lite tid och med för lite pengar samt att strategiska förbättringar prioriteras bort till förmån för saker som behöver lösas här och nu både inom organisationen och i samhället.”

Snäv rekrytering = hög belastning

I organisationer sker årligen mängder av rekryteringar och det är inte bara nyanställningar vi pratar om. Val vid årsmöte, nya utbildare och ledare tillfrågas, nya aktiva till medlemstidningen rekryteras. Ibland finns en formell process där personer får söka ett uppdrag, ofta handlar det om att bli tillfrågad. Oavsett vilket så har den som rekryterar eller tillfrågar ett stort ansvar i hur den gör det. Det är lätt att välja någon bekant eller en person som redan har ett långt engagemang i organisationen. Befintligt engagemang föder mer engagemang, och det kan därför vara svårt för de tillfrågade att tacka nej fastän de egentligen redan har tillräckligt att göra.

Problemet med det här rekryteringssättet är att engagerade och medarbetare riskerar att drabbas av för hög arbetsbelastning och tidsbrist. Samtidigt höjs tröskeln till engagemang inom organisationen, vilket gör organisationen exkluderande och uteslutande. Organisationskulturen blir mer homogen. Vi behöver bredda våra rekryteringsvyer, för kompetensen finns där!

LÅT FLER TA PLATS

Utmana er själva, och vänd vid nästa rekryteringstillfälle blicken mot nya individer istället för att bara titta på dem som redan finns i organisationen. Ge inte nya uppdrag och uppgifter till individer som redan gör mycket. Våga chansa och sök upp en ny individ istället för att satsa på ett säkert kort som blir tillfrågad jämt. Uppmuntra fler att vilja ta ansvar och utbilda dem så de får förutsättningar att göra det. Se potentialen istället för att stirra er blinda på meriter och erfarenheter. Hitta nya sätt att rekrytera så att ni når ut till personer ni inte brukar nå ut till. Att låta personer söka uppdrag istället för att bara tillfråga dem som ni kommer att tänka på är en väg. Att leta utanför organisationen för att hitta kompetens ni saknar, till exempel med hjälp av

Rättviseförmedlingen, kan vara ett annat sätt. Att utmana er i vad som måste ingå i ett uppdrag kan vara ett sätt att låta fler ta plats. Istället för att bara ordföranden ska jobba med påverkan, kan ni ha ett påverkansutskott som avlastar? Istället för att låta en ensam projektledare fixa sommarlägret, kan det vara flera som delar på uppdraget?

SÄNK TRÖSKELN FÖR ENGAGEMANG

Det finns många olika sätt att bidra till en organisation på, ibland behöver vi bara anstränga oss för att se dem. Alla kanske inte har viljan eller möjligheten att sitta i en styrelse som kräver många timmars arbete varje månad under ett helt år. Försök hitta nya former för engagemang och en bredd och variation på typen av uppdrag. Låt personer ta över ert Instagram- eller Twitterkonto för att visa på sitt engagemang eller berätta om sin vardag. Ge någon i ansvar att styra upp roliga kvällsaktiviteter på ett läger eller en nationell medlemsträff, ett uppdrag som kanske inte är lika omfattande eller kräver samma erfarenhet eller kunskap som att projektleda hela träffen. Bjud in ideellt aktiva till att vara med och spåna fram en ny verksamhetsplan eller strategi, på så sätt får de bidra till utvecklingen av organisationen utan att sitta i styrelsen. Titta på er organisation och gör en engagemangstrappa. Vad kan en göra om en har tio minuter, en timme, en dag eller ett par timmar under en månad? Olika typer av engagemangsnivå sänker trösklarna.

SKAPA MÖJLIGHET FÖR ÅTERHÄMTNING

I organisationer, och i det flestas liv, finns perioder av arbetstoppar, då det är mer att göra. Det är helt naturligt, men efter intensiva perioder inom organisationen är det viktigt att ge möjlighet till återhämtning. Gör det till en vana både för dig själv och på organisationsnivå att planera in tid för återhämtning i samband med att arbetsuppgifter eller aktiviteter planeras in. Se till att återhämtningen får vara proportionerlig i relation till arbetsinsatsen. Efter en intensiv period i organisationen, exempelvis efter en kongress eller ett årsmöte, bör alla som jobbat med mötet ta en paus. Se den egna tiden som helig, den får inte kringgås!

”Jag har varit trött sedan valrörelsen och hade ont i hjärtat hela hösten.”

”För oss ledare i organisationen finns det i princip inget förebyggande arbete, förutom en ständig uppmaning från förbundsstyrelsen att ’dö inte’.”

Ensamt på toppen

En ordförande har det yttersta ansvaret för organisationen. Till en ordförande kan medlemmar, medarbetare och andra förtroendevalda komma med problem som rör de engagerades hälsa eller konflikter som uppstått på kontoret. Och då är det viktigt att ordföranden är en van och bra ledare som kan kliva in och stötta och hjälpa till. Men vem tar hand om ordförandena?

Det kan vara ensamt på toppen. Att vara en ledare som ber om hjälp och inte hela tiden visar sig stark är inte att vara en dålig ledare, tvärtom. Istället gör det ordföranden till en bra förebild som kan inspirera. Men för att våga be om hjälp och visa sig svag ibland krävs det mycket mod och en tillåtande omgivning, och därför är det inte bara ett ansvar som ska ligga på ordföranden. Att fråga någon högre uppsatt om hur den mår kommer med allra största sannolikhet inte uppfattas som att en ifrågasätter dennes pondus eller ställning, utan signalerar istället en känsla av respekt och förtroende.

TACKA JA SOM PAR

Standarden i civilsamhället är att det är en person som sitter på den högsta ledarposten, och visst finns det fördelar med det. Men en annan lösning är att tacka ja som par och ställa upp på uppdraget tillsammans med någon annan. Dubbelt så mycket kompetens och inte lika tungt ansvar för en ensam individ att bära. Två stycken kan avlasta varandra, se varandras varningssignaler som det ibland är svårt att uppfatta själv och variera intensiteten i uppdraget. Om du känner dig osäker inför att tacka ja till ett uppdrag som verkar roligt, varför inte hitta någon du kan dela det med? Detta går att göra med alla uppdrag, från ordförande till projektledare för årsmötet eller utbildare. Om ni inte har delat ledarskap i er organisation eller enbart har det på någon enstaka post, prata då om vad som skulle kunna vara de positiva

och negativa konsekvenserna med att införa ett delat ledarskap. I den diskussionen kanske ni hittar något som får er att tänka annorlunda.

INGÅ I NÄTVERK

Som ensam ledare kan det vara svårt att få full förståelse för hur det är att leda en hel organisation, även om styrelse och medlemmar vill och försöker stötta och förstå. Därför kan en bra lösning vara att ingå i ett stödjande nätverk där individer i samma situationer och roller finns. Du kommer inte bara kunna få stöd och kunna lyssna på andras erfarenheter; nätverk är också ett fantastiskt sätt att hitta nya vänner och utöka sitt kontaktnät. Men framförallt, för att tanka kraft och inspireras av andra. Gå med i ett nätverk som redan finns eller bilda ditt eget av personer i din närhet som du kan prata med.

Psst! Om du är kvinna och ledare kan du söka till Maktsalongens nätverk. Spana in maktsalongen.se

AVLASTA ORDFÖRANDEN

Ofta är det strukturer som gör att ordföranden lämnas ensam och blir överbelastad. I styrelsen kan ni tillsammans se över vad som ingår i ordförandeuppdraget. En del av dessa uppgifter är det kanske bara ordföranden som kan göra, men mycket kan delegeras och det finns mycket som kan göras för att underlätta. Går det att sprida ut uppgifter på andra i organisationen så att inte ordföranden behöver bli ensam och oumbärlig i sin roll?

”Ständig trötthet, ilska över småsaker, mindre engagemang för de hjärtefrågor som gjorde att jag engagerade mig politiskt.”

”Ett problem är missmatchningen mellan ambition och resurser i organisationen.”

Brist på prioriteringar

Befintligt engagemang föder ofta nytt engagemang, och som ideellt engagerad kan det vara svårt att välja vad en vill lägga sin tid och energi på när allt verkar så kul och givande. Många hamnar förr eller senare i en situation där de behöver prioritera, för oavsett hur väl en färgkodat sin kalender kommer energin till att göra allt en vill inte finnas. Det är när engagerade bortser från det och inte prioriterar bort uppgifter och åtaganden regelbundet som situationen blir ohållbar och stressen kommer fram.

FÖR VEM GÖR JAG DET HÄR?

Med mycket att göra är det lätt att tappa bort meningen bakom. Ibland är det bra att stanna upp och fundera på anledningen till att en gör något. Skriv ner dina anledningar till att du är engagerad och använd dem sedan som måttstock när du prioriterar. Lista alla uppgifter och uppdrag du har, och prioritera deras vikt för dig och organisationen i en numrerad lista. Om det kör ihop sig, vad ska du prioritera bort först? Fundera på om du verkligen hjälper organisationen på sikt genom att arbeta på ett sätt som inte är hållbart. För även om det skulle funka för dig just nu bidrar det till att skapa normer för dem som finns runt dig i organisationen eller som kommer ha uppdraget efter dig.

VÄNTA MED SVARET

När en blir tillfrågad om något, att göra en uppgift eller om ett nytt uppdrag, är det lätt att bli både peppad och smickrad. Det gör att det är enkelt att snabbt tacka ja utan att fundera på om en verkligen har tiden och energin som krävs för uppgiften eller uppdraget. Så när du får en fråga, be om att få fundera någon dag innan du svarar. Gör alltid det, även om du direkt vet vad du vill

svara. Om du ska tillfråga någon annan, be då inte om ett svar direkt, utan säg att du vill att personen tänker på det ett par dagar, även om den verkar positiv och vill tacka ja i stunden.

PRIORITERA PÅ RIKTIGT

Att prioritera handlar om att säga vad som är viktigt och inte viktigt, göra det viktiga och strunta i det oviktiga. Det som inte är viktigt, ska inte göras och allt är inte viktigt. Om en person eller en arbetsgrupp/organisation tror att allt är viktigt behöver den hjälp av någon utomstående med att prioritera.

”Det är ett problem att vi mäter i tid istället för i energi – även om det finns tid till att göra en uppgift kanske det inte finns energi till det, och det måste få vara okej.”

”Det ligger stor vikt vid prestation i organisationen, den som gör det som syns mest creddas alltid mycket för det och fokuset ligger alltid på kvantitet och inte kvalitetén vilket även ser olika ut beroende på vilket kön personen har.”

Riskzonen.

EN INTERVJU MED LINDA NORDLUND 65

ATT PRATA MED NÅGON I RISKZONEN 69

HJÄLP OCH VÅRD 72

FYRA TECKEN PÅ ATT DU ÄR I RISKZONEN 73

VÄGEN TILLBAKA 74



”Att vara duktig flicka är att ha hybris”

EN INTERVJU MED LINDA NORDLUND

Linda Nordlund läste pol. kand-programmet på universitetet och hade högsta betyg varje termin. Hon jobbade extra, gjorde praktik på deltid utan att få betalt, satt i en kommunal nämnd och i förbundsstyrelsen för Liberala Ungdomsförbundet. Hon var redaktör för medlemstidningen och blev vald till vice ordförande. Linda försökte rädda både världen och hennes slacker till pojkvän (enligt henne gick det marginellt bättre att rädda världen).
När valrörelsen 2010 kom levde hon på Yoggi yalla, cigaretter och adrenalin. Reste runt i landet för att ta debatter och skolkampanjer, uppdaterade hemsidan på tåget och skrev artiklar när hon kom åt. När en kompis ville ses köpte de med sig kaffe och umgicks de 20 minuter det tog att ta sig till tågstationen och nästa uppdrag. Det var nämligen de enda 20 minuter som ännu inte fått en färg i Lindas färgkodade kalender. Trots det kände hon sig levande. På ett dygn hann hon med vad andra gjorde på tre dagar.

— *Jag blev varnad av min omgivning. ”Akta så att du inte bränner ut dig”, sa de. Även om jag förstod att det var i all välmening de sa så blev jag irriterad. Det är inte någon jävla naturlag att kvinnor som brinner också måste brännas ut, menade jag. Jag kände mig ju oövervinnerlig, säger Linda.*

Men ändå grät hon på tåget hela vägen hem utan att förstå varför. Det gick fyra månader innan Linda fick diagnosen utmattningssyndrom. Den hösten tappade hon namnet på kursare, medlemmar, vänners pojkvänner, och var alldeles för trött för att orka småprata. Hon sumpade en delkurs för att hon inte kom ur sängen. När Linda fick så stark ångest av att kolla mejlen att hon grät varje gång hon öppnade webbläsaren insåg hon att hon hade nått sin gräns.

— När jag satt där och grät slogs jag av känslan att ”mitt liv måste vara större än det här”. Jag ringde till LUF och sa att de inte fick kontakta mig förrän jag mådde bättre, berättar Linda

Hon hade bestämt sig för att göra upp med sin hybris. Kanske behövde hon inte vara bäst för att vara bra nog. Men trots att hon äntligen hade bestämt sig, var det allt annat än enkelt.

— Det var oerhört läskigt. Jag pratade inte om vad jag gått igenom förrän flera år senare. Även om det tyvärr är jättevanligt att särskilt unga kvinnor bränner ut sig kändes det som att jag skulle bli dömd. ”Kommer jag att bli oanställningsbar nu?”, minns jag att jag tänkte, säger Linda.

När Linda hade nått slutet av höstterminen satt hon i sitt sista möte med sin praktikhandledare Niclas. Han sa att hennes utmattning nog hade lett till något bra. Att Lindas sätt att respektera sin tid hade fått andra att känna en större respekt för henne. När Linda idag tänker tillbaka på hösten 2010 menar hon att det inte är något hon ångrar att hon gått igenom, samtidigt som hon aldrig skulle önska någon annan samma sak.

— Jag har lärt mig var mina gränser går och att respektera både andras och min egen tid. Att det inte är så farligt att be om hjälp eller säga ifrån när en inte hinner med. Att en inte är lat för att en tar ut sina kompdagar. Det har nog på många sätt gjort mig till en bättre ledare.

Linda menar att det är så det måste börja. Att det är en ledarskapsfråga, och att den stressnorm hon så tydligt märkt av i sin organisation och i det unga civilsamhället bryts på bästa sätt genom att förändringar sker uppifrån och sipprar neråt i organisationerna. Linda har lagt sig till med ett nytt slags ledarskap, där hon är mån om att vara öppen kring sina erfarenheter för att sprida en annorlunda standard och visa på att det är okej att inte alltid orka. Men hon menar också att det finns ett större perspektiv på varför så många i civilsamhället känner sig stressade och mår dåligt.

— Som ung är du extra utsatt i samhället. Ungdomsarbetslösheten är hög och den tekniska utvecklingen har gjort att en hela tiden är uppkopplad. Dessutom är arbetsförutsättningarna i just civilsamhället väldigt speciella. Det är ofta unga som leder unga, en har inte kontroll över sin arbetssituation, det är mycket jobb och lite kommunikation.

Ofta är det lättare att hålla koll på andra än att hålla koll på sig själv, och Linda tycker därför att fler organisationer borde anamma ett koncept som hon lånat av militären. Att ha en stridskamrat innebär att hålla koll på varandra i stressiga tider och sätta stopp när ens kompis själv inte kan göra det. För Linda var den kompisen Ebba Tornérhielm som var förbundssekreterare för LUF när Linda var ordförande. Ebba hade full redigeringsrätt i Lindas digitala kalender när hon var som mest stressad.

Då var det bara att acceptera att Ebba hade prioriterat bort saker eller ställt in möten. Det kunde kännas frustrerande ibland men var helt nödvändigt. Ibland behöver en någon som säger ”gå hem och lägg dig!”.

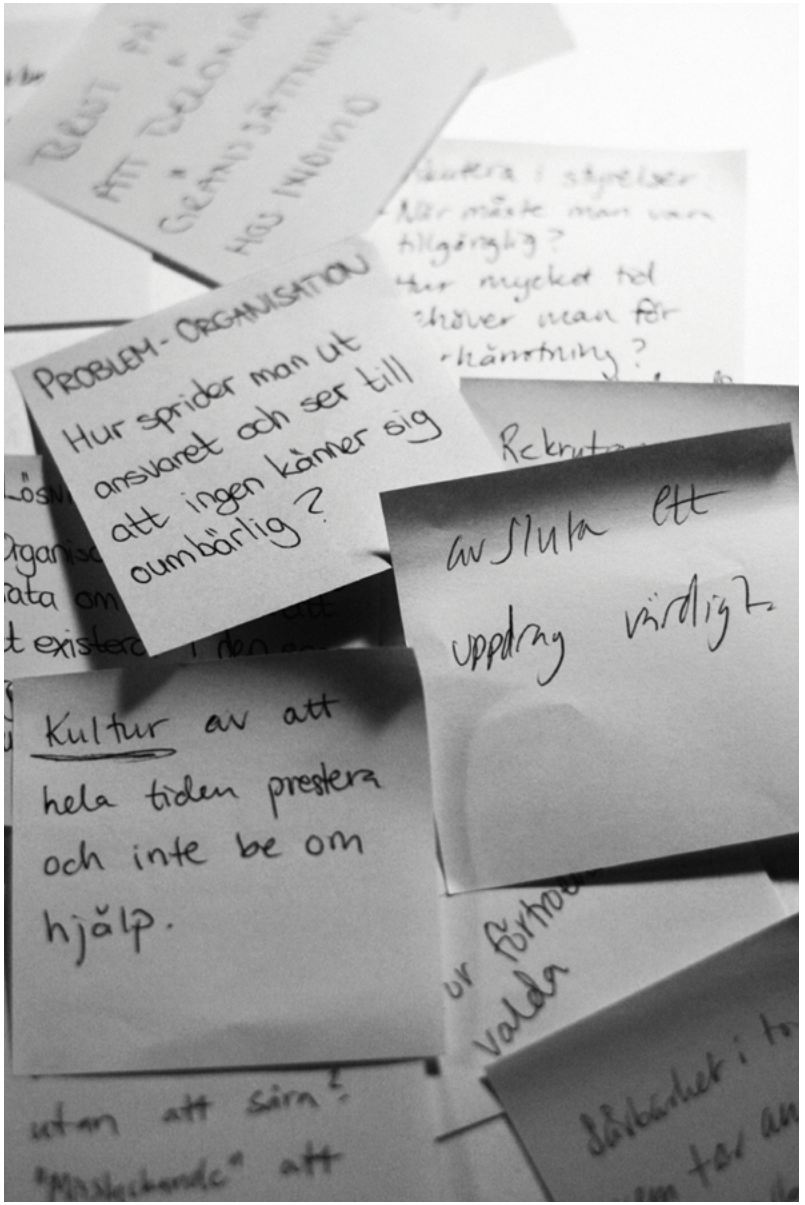
Idag, nästan fem år senare, reflekterar Linda över om något kunnat stoppa henne i hennes framfart mot utmattningssyndromet.

— Jag hade behövt ännu mer handfast hjälp att lyfta bort saker, eftersom jag inte klarade av det själv just då. Hade jag dessutom fått den vård jag behövde och i tid, hade det nog inte gått så långt. CSN:s regler gjorde att jag inte kunde sjukskriva mig på deltid. Det var som en evig spiral av remisser och väntetider; ingenstans passade just jag att bli mottagen. När jag fick veta att det var allt eller inget kände jag att det inte var möjligt att lämna helt, säger Linda.

Linda har behövt jobba hårt för att nå insikten att hennes människovärde inte på något sätt är kopplat till hennes prestation. Även om hon idag har ett mer sunt förhållningssätt till sitt arbete, måste hon ständigt påminna sig själv om att tänka efter ibland. Det kommer alltid finnas bra och dåliga dagar, menar hon, men efter hösten 2010 är hon bättre utrustad för att klara tuffa förutsättningar.

— Mitt nya liv är ett liv utan hybris och färgkodad kalender. Ett liv där jag är stark ibland och svag ibland, och där jag kan berätta för andra om mina misslyckanden, fast jag är livrädd för att misslyckas även med det, för egentligen spelar det ju inte någon roll vad någon annan än jag tycker. För nu har jag bestämt mig för att jag duger.

[*] Delar av innehållet i denna text kommer från det tal som Linda höll under Maktsalongens FailKonf i Almedalen 2015.



Att prata med någon i riskzonen

Vi är många som har varit där. Som har sett en nära vän eller arbetskollega åka med full fart, rakt in i väggen, eller i alla fall vara nära kraschen. Och efteråt frågat sig, fanns det något jag hade kunnat göra för att hjälpa?

Personer som är på väg in i väggen tänker ofta konstigt. Det är som att det finns ett rimlighetscentrum i hjärnan som slås ut när stresshormonerna börjar cirkulera i kroppen, som att personen tappat konceptet om vad som är rimligt. Hur många arbetstimmar det är rimligt att jobba i veckan, vilka krav det är rimligt att ställa på sig själv, hur många uppdrag det är rimligt att ha samtidigt. Att som utomstående ifrågasätta och hjälpa till att sätta gränser kan vara avgörande. Det som känns självklart för en utomstående betraktare känns inte alltid lika självklart för personen själv.

När en ska prata med någon som är på väg mot utbrändhet är det viktigt att både vara inlyssnande och att stå på sig. En person som mår dåligt kan ha svårt att se vad den behöver och därför är det viktigt att någon utifrån vågar lyfta frågan och erbjuder sig att hjälpa till. Det är inte alltid enkelt att prata med någon som en upplever är i riskzonen för utbränddet, och just därför har vi listat tio tips som kan vara bra att tänka på för att göra samtalet lite lättare.

1. Prata från ett jag-perspektiv. Alltså, säg inte ”du är stressad”, utan istället ”jag känner mig orolig för att du jobbar så mycket”. Personen kan slå bort ett påstående om att den är stressad, men inte slå bort att du känner dig orolig och att det därför är viktigt att ni pratar om detta.

2. Det finns en risk att personen ser sin insats som oumbärlig för organisationen och att det därför inte är möjligt att ändra på hens uppdrag eller arbetsbörda (eftersom organisationen då skulle skadas). Påminn personen om att den är viktig men inte oumbärlig för organisationen, för det ska ingen någonsin vara. Var beredd på att personen kan reagera på flera olika sätt, men ge dig inte. Våga ta konflikten om det blir en konflikt, och om det inte hjälper med att bara prata med den, prata med fler personer i organisationen som kan hjälpa till.

3. Var noga med att poängtera att det inte är personens engagemang du ifrågasätter, utan förutsättningarna under vilket det sker. Om inte det framgår kan personen tolka det som att du ifrågasätter dennes engagemang och då bli defensiv och vilja bevisa att den inte alls är stressad. ”Jag frågar dig om det här eftersom jag vet att ditt engagemang betyder mycket för dig, och jag vill att du ska kunna fortsätta med det i framtiden”, är en bra formulering.

4. Förhoppningsvis kommer personen se din poäng och förstå att den behöver ändra på något, men det kan vara svårt att veta vad och hur. Där måste du erbjuda dig att hjälpa personen, inte bara säga svävande att “jag finns här”, utan handfast erbjuda hjälp. Erbjuda dig att hjälpa att prioritera bort saker, att följa med till vårdcentralen, att vara med och prata med styrelsen eller vad det nu kan vara. Ställ raka frågor: det är enklare att svara ja eller nej på konkreta frågor om hjälp än att själv behöva ta steget att be om hjälp.

5. Ibland kan ett annat perspektiv krävas för att få personen att lyssna. Om ”Jag upplever att det inte är bra för dig att jobba på det här sättet” inte fungerar, testa vinkeln ”Vilken standard sätter du och vill sätta inom organisationen? Är det här schysst mot din efterträdare? Hur påverkar det organisationen att du jobbar tills du kraschar och då istället måste avgå omgående?” Det kan verka hårt, men i vissa fall är det vad som krävs för att personen ska lyssna. Om den inte vill göra något för sin egen skull finns chansen att den vill göra något för sin omgivning.

6. Många som varit utbrända har precis innan sin utbrändhet upplevt att jobbet eller uppdraget är det enda som fungerar i livet, vilket gör att en tyr sig mer till jobbet. Därför kan det kännas hotfullt om någon pratar med en om stress, eftersom det kan väcka rädslor om att “tvingas” till sjukskrivning eller tvingas till att ta en paus från sitt engagemang. Sjukskrivning (om en läkare håller med såklart) eller en liten paus kan vara ett bra sätt att ge nödvändig återhämtning, men ofta är det ännu viktigare att ändra på det som inte fungerar för att skapa hållbarhet i längden. Behövs det mer tydlighet, avgränsade uppdrag, färre ansvarsområden, mer återkoppling på utfört arbete eller hjälp att strukturera? Jobbet/uppdraget behöver inte tas ifrån en och genom att poängtera det kan det bli lättare att prata om stressen.

7. Ta reda på vad personen oroar sig för ska hända om den drar ner på arbete: att mötes-handlingarna kommer en vecka sent eller om ett medverkande i media ställs in? Ofta har personens uppfattning om vad som kommer hända ingen förankring i verkligheten, och det kommer bli tydligt även för den om farhågorna uttalas högt. Världen kommer inte gå under, organisationen kommer inte läggas ner.

8. När en person blir utbränd eller mår dåligt är viktigast att först fokusera på att den ska må bättre och få det stöd den behöver. Men det är viktigt att inte nöja sig där. En utbrändhet är ett bevis på att något inte stämmer i organisationen. Våga analysera organisationen på ett strukturellt plan. Vad i organisationen har bidragit till att personen mår dåligt? Vad kan organisationen göra framöver för att förhindra en liknande situation? Att prata med en person som är i riskzonen för utbrändhet är viktigt att göra, men att titta på organisationen i sin helhet är precis lika viktigt och där har alla som är engagerade ett lika stort ansvar.

9. Ge handfast information om var personen kan söka hjälp, och erbjud dig att hjälpa den med detta. Oavsett hur gammal någon är finns det saker som en behöver professionell hjälp med. Är en ung kan det vara viktigt att ta hjälp av en vuxen. Det handlar inte på något sätt om att unga är sämre än vuxna, utan om att vissa saker lär en sig helt enkelt i takt med att en blir äldre och då kan det hjälpa att prata med en vuxen. Att ta hjälp av utomstående är viktigt för både ungdomar och unga vuxna.

10. Viktigast av allt är att kommunicera att det inte på något sätt är personen det är fel på. Det finns inga konstigheter i att vara stressad, må psykiskt dåligt eller behöva ta hjälp; tvärtom är det oftast en naturlig reaktion på en onaturlig situation. Det är bra att kroppen säger ifrån, för det betyder att den fungerar som den ska. Alla människor är värda att må bra och det är just det som ska vara i fokus under detta samtal.

HJÄLP OCH VÅRD

Det finns flera ställen där en kan få hjälp om en har problem med stress och det kan vara lite olika beroende på livssituation och vart en bor. Om du inte vet vart du ska vända dig, sök på internet eller ring Vårdguiden på telefonnummer 1177.

- Ungdomsmottagning
- Elevhälsan, Studenthälsan eller Företagshälsovården
- Vårdcentralen
- Öppenpsykiatrin eller Barn- och ungdomspsykiatrin
  I flera landsting finns speciella psykiatrimottagningar för unga vuxna.
- Stressmottagning eller liknande

Ofta kan en behöva ha varit i kontakt med vårdcentral eller annan primärvårdsmottagning för att kunna få komma till specialistvård såsom psykiatrin eller stressmottagning. Men om du inte får bra hjälp på din vårdcentral, tveka då inte att kontakta psykiatrin eller en stressmottagning.

FYRA TECKEN PÅ ATT DU ÄR I RISKZONEN

Många människor är stressade till och från och ibland kan det vara svårt att veta när den stressen börjar bli farlig. Här följer fyra tecken på att du befinner dig i riskzonen och att din stress börjar bli farlig som är hämtade från boken *Brinntid* av Pernilla Alexandersson och Sanna Lilie.

Första tecknet: att känna rädsla

Du känner dig rädd, orolig eller ångestfylld i vissa situationer fast du egentligen vet att du inte behöver vara rädd. Rädslan kan komma från att du inte känner att du egentligen inte har förutsättningarna för att göra det som du ska. Rädsla kan göra att vi börjar agera på ett sätt som vi annars inte skulle göra.

Andra tecknet: att ge upp

När rädslan att misslyckas gör att du ger upp saker som är viktiga för dig. Det behöver inte bara vara något dåligt, eftersom det kan innebära att du bättre tar hand om dig själv, men att ge upp det som är viktigt för en kan också vara skadligt. Att ge upp dina principer eller lägga dig i alla strider, samtidigt som du inte vilar, återhämtar dig och tar hand om dig kan ha väldigt negativa konsekvenser på sikt.

Tredje tecknet: att inte trivas

Om du plötsligt börjar känna att du inte trivs där du är i livet, med dina relationer, med ditt jobb/uppdrag, din skola eller där du bor kan det vara ett tecken på att du är i riskzonen. Du börjar längta bort och kanske känner du att du inte passar in längre. Din motivation och lust till att göra saker försvinner och du blir lätt väldigt ineffektiv.

Fjärde tecknet: att kroppen säger ifrån

Det finns många sätt för kroppen att säga ifrån. De tre tecknen som beskrivs ovan är framförallt psykologiska, men till slut säger även kroppen ifrån. Det finns olika sätt för kroppen att säga ifrån. I början av boken finns en lista på stressymtom.

VÄGEN TILLBAKA

Efter att en kommer tillbaka från en utbrändhet eller en period då en själv känt att utbrändheten var nära är det viktigt att ändra vissa beteenden för att inte hamna på samma ställe igen. Här är ett par tips från boken *Brinntid* på saker som är bra att göra/tänka på:

1. Tala med andra som varit utbrända. Efter en utbrändhet fungerar en person inte alltid på samma sätt som innan. Till exempel kan ens energireserver se helt annorlunda ut, och att tacka ja eller nej till en fråga om ett nytt uppdrag blir kanske inte lika lätt som innan eftersom det finns väldigt många faktorer som måste räknas in, inte bara vad du känner för just nu. Det kan kännas tråkigt och tröttsamt och då kan det vara skönt att prata med andra som varit i en liknande situation för att få tips, råd och stöd.

2. Lär dig hushålla med din energi och brinna utan att brinna upp. Det finns gränser för hur mycket mental och kroppslig energi vi har, och ofta ändras de gränserna efter en utbrändhet. Vissa upplever det som ett batteri som blivit urladdat och som senare fungerar lite sämre, får kortare batteritid och måste laddas ofta för att orka med. Därför måste en lära känna sig själv igen och veta hur mycket en klarar av och lära sig hushålla med sin energi så att den räcker till det en vill göra.

3. Frigör egen tid för återhämtning. Egen tid kan vara allt från att ägna sig åt sina intressen till tid åt att göra ingenting, det som du behöver för att känna att ditt batteri laddas. Vad vi behöver för egentid för att känna oss återhämtade är olika och det går inte att jämföra sig med andra.

4. Lär dig bekräfta rimliga normer och prestationer. Krav är något som både kan sporra oss och begränsa oss. Om kraven är rimliga kan de vara bra för oss, men om de blir för många eller för tunga begränsar de och hindrar för oss. Därför är det viktigt att lära sig att ställa rimliga krav på sig själv och vara tydlig med vilka krav andra får ställa på en. Om du har varit utbränd behöver du lära dig att säga nej, sätta gränser, ta det lugnt och sätta rimliga mål.

Alla dessa delar är viktigt att arbeta med, men trots detta är det lätt att falla tillbaka. Ett återfall kan se ut på många olika sätt. Det kan vara en känsla av att kroppen inte fungerar på samma sätt som innan. Om något händer en själv eller i ens närhet kan en kastas tillbaka i samma känslor som dominerade under utbrändheten. Ett återfall är jobbigt, men det är viktigt att komma ihåg att det går att komma tillbaka.

”Jag skulle här vilja säga att det är männen i organisationen som får credd och utåt sett mycket ”roligare” uppdrag men gör minst rejält arbete. De glider på vågen, låtsas som att de faktiskt gör saker och får credd för saker som andra gör.”

Tips och övningar.

SUPERTYDLIGA ROLLBESKRIVNINGAR 79

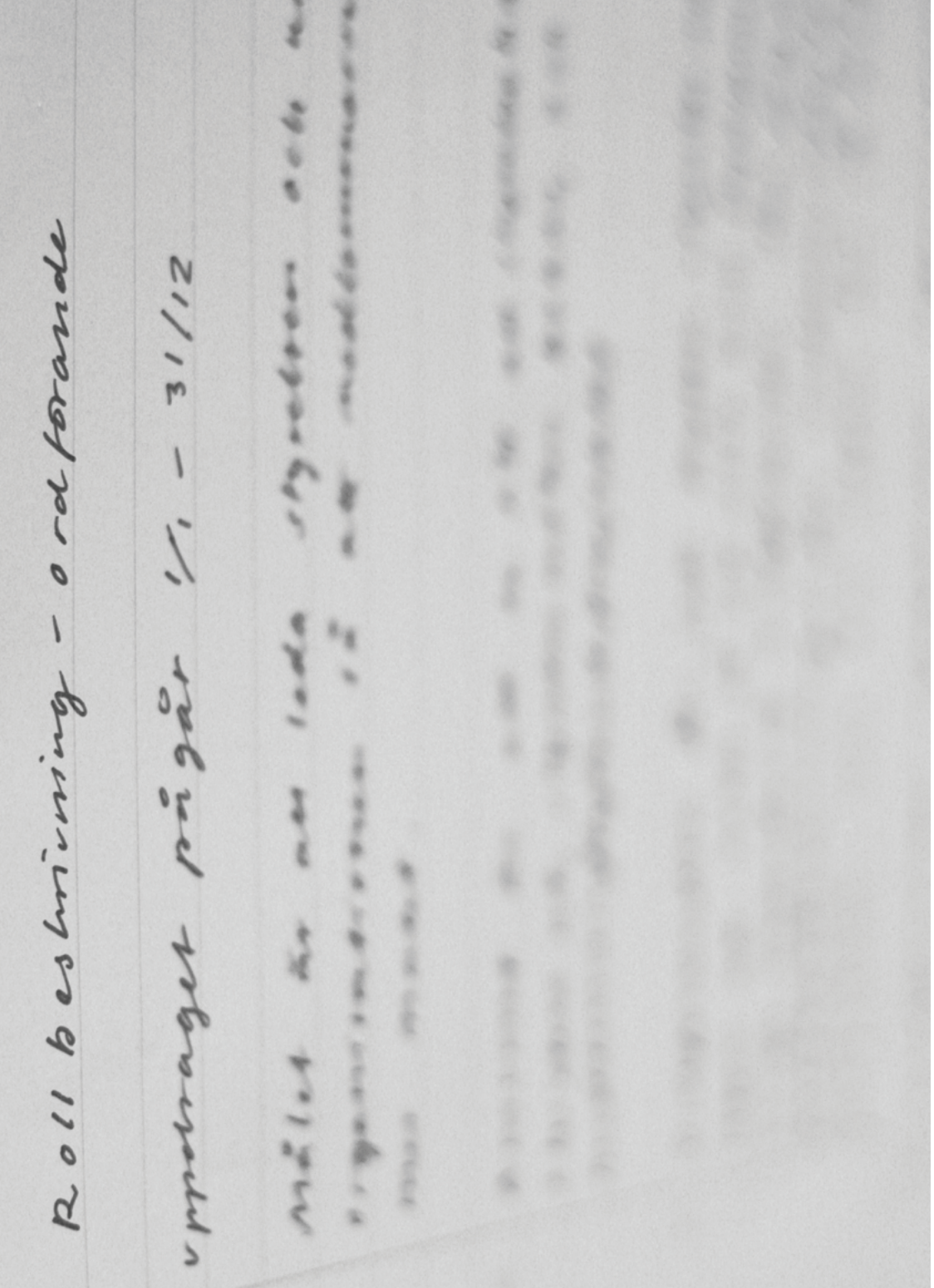
MER SPELREGLER ÅT FOLKET 81

FIRA ER FRAMGÅNG 83

ÖVNING: 85-ÅRINGEN 85

ÖVNING: DIAMANTEN 87

ÖVNING: ENERGIRAPPORTERA 89



SUPERTYDLIGA ROLLBESKRIVNINGAR!

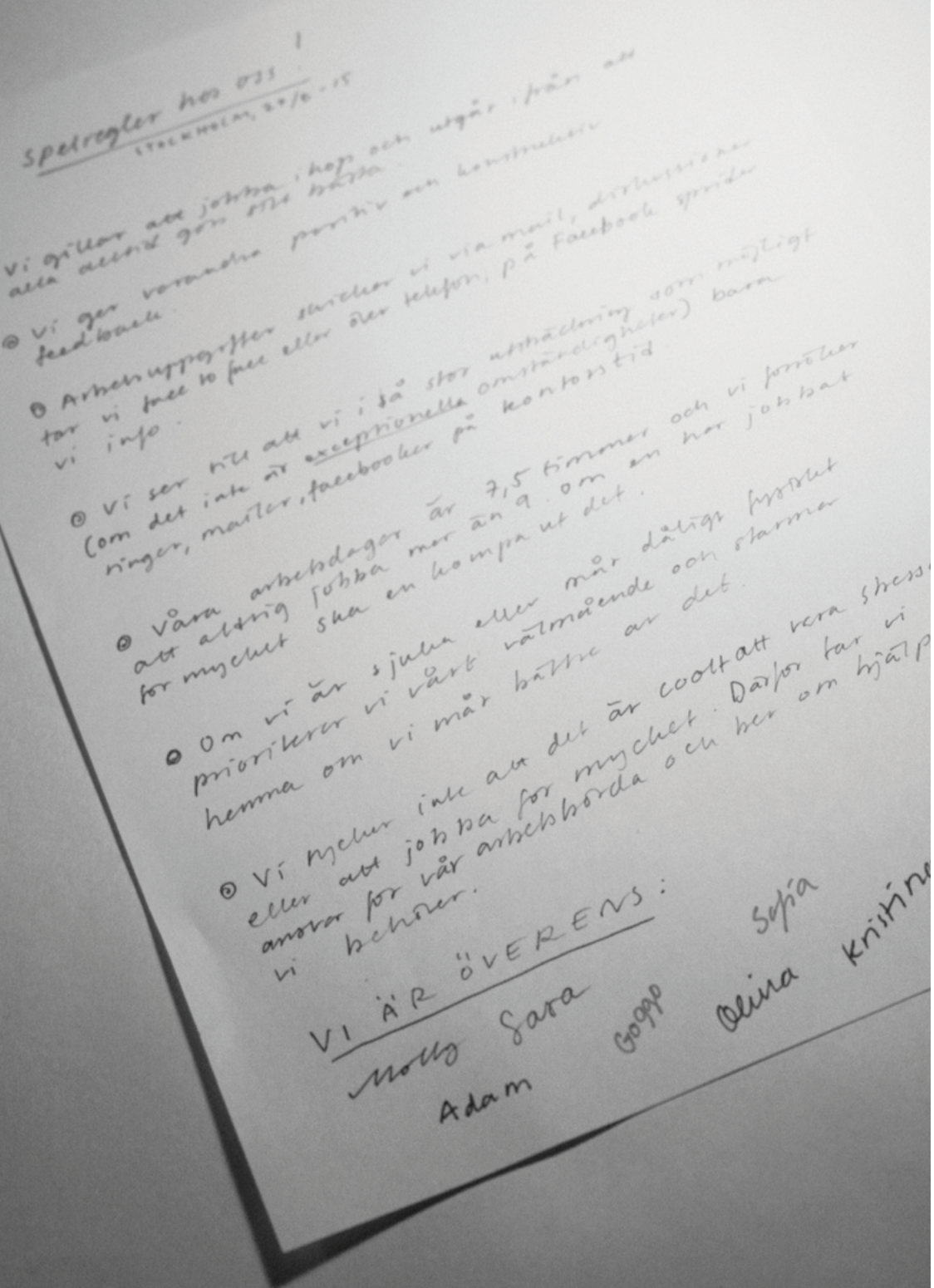
Börja med att tydliggöra syftet med att ta fram en rollbeskrivning för samtliga i gruppen. Syftet är att svart på vitt sätta på pränt vilka förväntningar som finns på en viss uppdragsroll. På så sätt undviks missförstånd och onödig prestationsångest, och dokumentet finns alltid kvar att gå tillbaka till när en behöver prioritera arbetsuppgifter men tycker att det känns svårt.

Fokusera på ett uppdrag i taget. Låt alla i gruppen fundera tyst en stund, och sedan skriva ner sina tankar på ett papper. Gå en runda och läs upp vad ni skrivit ner. Diskutera efter varje person, och ta tid till att svara på frågorna.

Se till att någon för anteckningar under diskussionen. Sammanställ anteckningarna till ett dokument efter att diskussionen är avslutad, gärna så fort som möjligt så att allt finns färskt i minnet.

1. **Är uppdraget tidsbegränsat eller löpande?**
2. **Vad är målet med uppdraget?**
3. **Vilket ansvar ligger inom uppdragsrollen?**
4. **Vilket mandat ligger inom uppdragsrollen? Vad får hen besluta på egen hand och vad krävs det samtycke för?**
5. **Vad förväntas av personen i form av arbetsuppgifter internt inom organisationen? Externt gentemot media och liknande?**
6. **Om uppdraget innebär en ledarroll innebär det ofta ett socialt, outtalat ansvar. Går även detta att formulera i skrift på något sätt?**
7. **Hur mycket tid förväntas personen lägga på sitt uppdrag? Det är väldigt individuellt hur mycket tid en behöver för att sköta sina uppgifter, men diskutera på ett ungefär så att ni är överens.**

När ni tagit fram rollbeskrivningen, kolla då av: är förväntningarna som ni kommit fram till rimliga? Det är viktigt att komma ihåg att förväntningarna ska vara rimliga i förhållande till hur mycket tid och energi personen har möjlighet att ägna åt dem.



MER SPELREGLER ÅT FOLKET!

1. Vad förväntas av de aktiva i form av tillgänglighet? När är det rimligt att finnas tillgänglig på telefon, mail och Facebook? Hur snabbt förväntas en svara på ett mail? Vilken tid är det inte okej att maila?

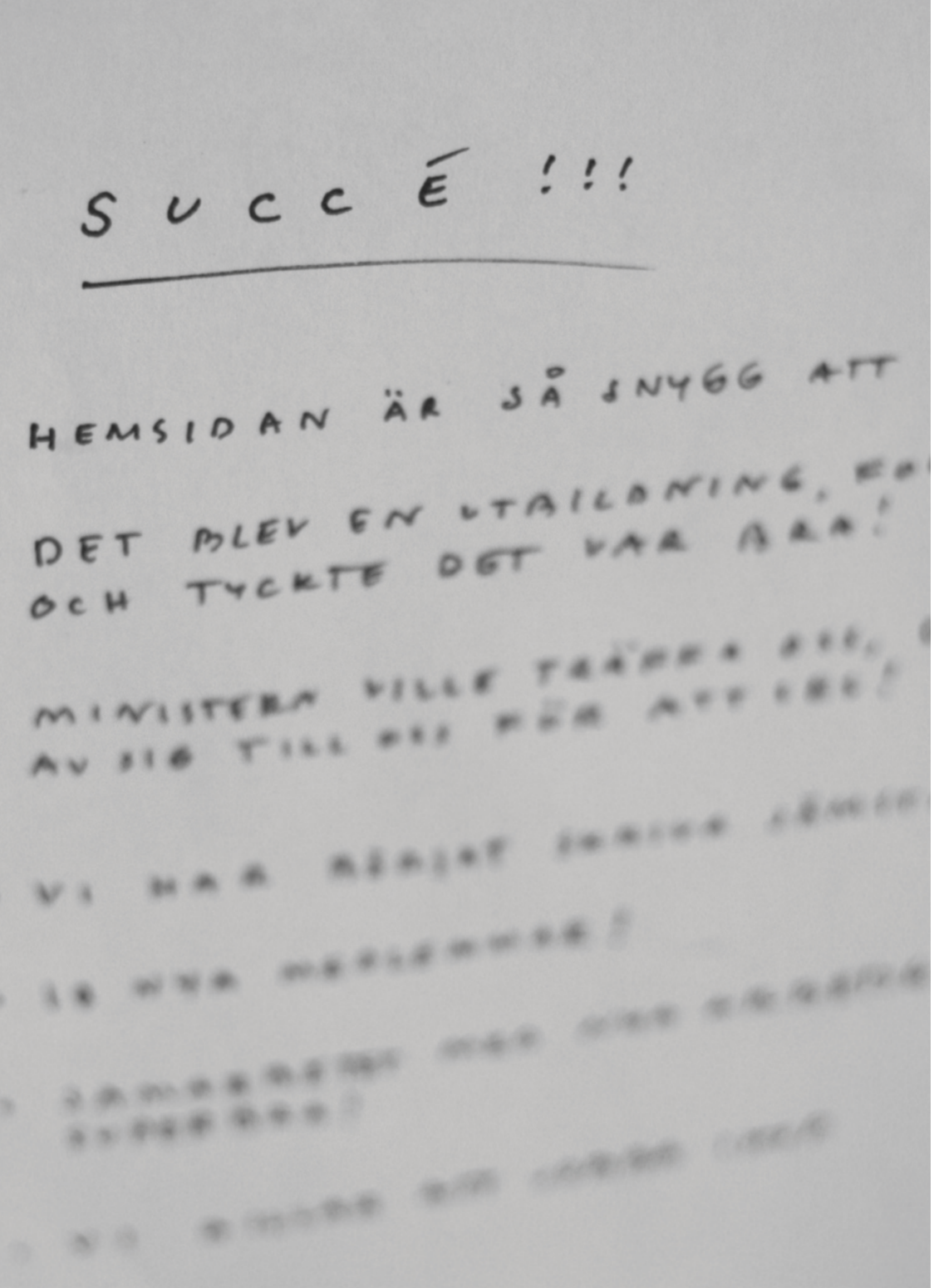
2. När används vilka medier? Exempelvis kan Facebook användas för privata meddelanden och mail för jobbrelaterade meddelanden, så att de aktiva värnar om de privata relationerna om sådana finns.

3. Vilket system används vid mailskickande? Exempelvis kan mailen märkas INFO, FRÅGA, UPPGIFT beroende på vad mailet innehåller. På så sätt blir det enklare för mottagaren att sortera snabbt och prioritera i mailinkorgen. Det är alltid bra med tydlighet!

4. Vilken attityd kring stress är önskvärd/inte önskvärd? Diskutera! Bestäm exempelvis att inte glorifiera stress i form av uttryck som “Så himla trött, jobbade hela natten!” eller hälsningsfraser som “Allt bra?”. Diskutera vilka uttryck som är bra att använda och sätt upp en ordlista på kontoret!

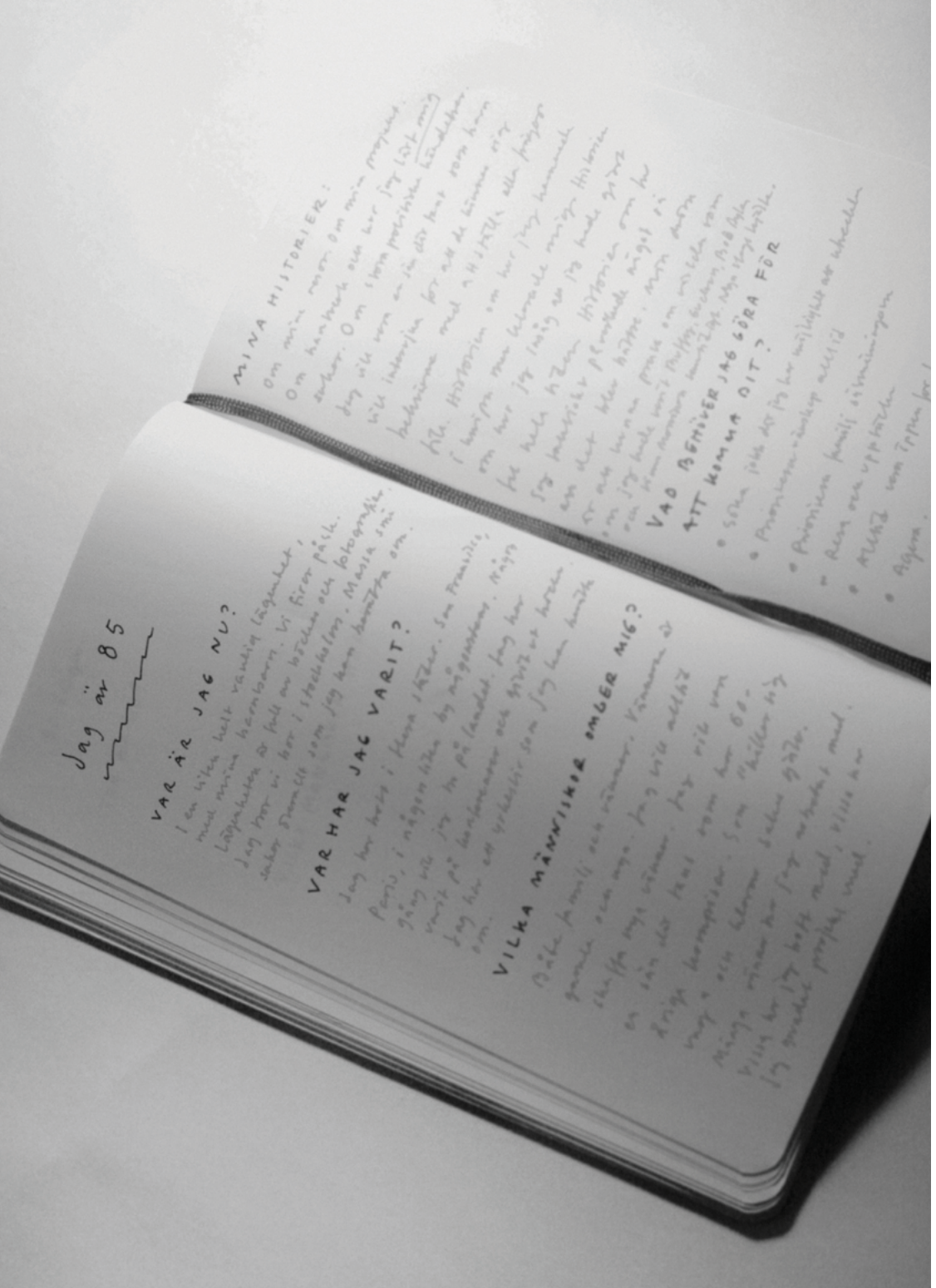
5. Hur långa mötes- och arbetsdagar är okej att ha? Vilken standard vill ni sätta?

6. När förväntas en delta och när förväntas en ta ledigt? Vad är okej att ta ledigt för? Exempelvis: förväntas en vara med trots att en har feber, ångest eller mår dåligt på annat sätt?



FIRA ER FRAMGÅNG!

1. Skriv regelbundet succélistor och sätt upp på kontoret. Vad har ni lyckats med eller åstadkommit den senaste tiden? Det kan vara både högt och lågt – allt från att ha anordnat medlemsträff till att ni varit med i media eller betat av massor med mail.
2. Börja varje styrelse- eller veckomöte med att alla får säga vad de gjort bäst och är stoltast över sedan sist.
3. Börja varje projekt med att låta alla inblandade pyssla sitt eget diplom som de kommer få i slutet av projektet, alternativt pyssla ett riktigt festligt tillsammans.
4. Köp alkoholfritt bubbel och bjud kontoret på en vanlig tisdag på lunchen!
5. Låt de som vill hålla improviserade tacktal om allt mellan himmel och jord.
6. Inför en firarpost i budgeten. Välj att avsätta en viss summa varje år för att fira era framgångar - både spontant och planerat!
7. Fira även de små framgångarna, och kom ihåg att firandet inte behöver vara så komplicerat. Att ta långlunch och promenera i vintersolen kan också vara att fira.
8. Sätt upp delmål i början av ett projekt och koppla belöningar till varje delmål. Bestäm exempelvis att ni firar att ni skickat in en projektbidragsansökan genom att bjuda er själva på finmiddag, och inte bara när ni fått ansökan godkänd. På så sätt känns inte varje mål så långt borta, och ni kommer ihåg att fira även under vägen. Ofta är en så trött efter ett avslutat projekt att en glömmer bort att fira över huvud taget.

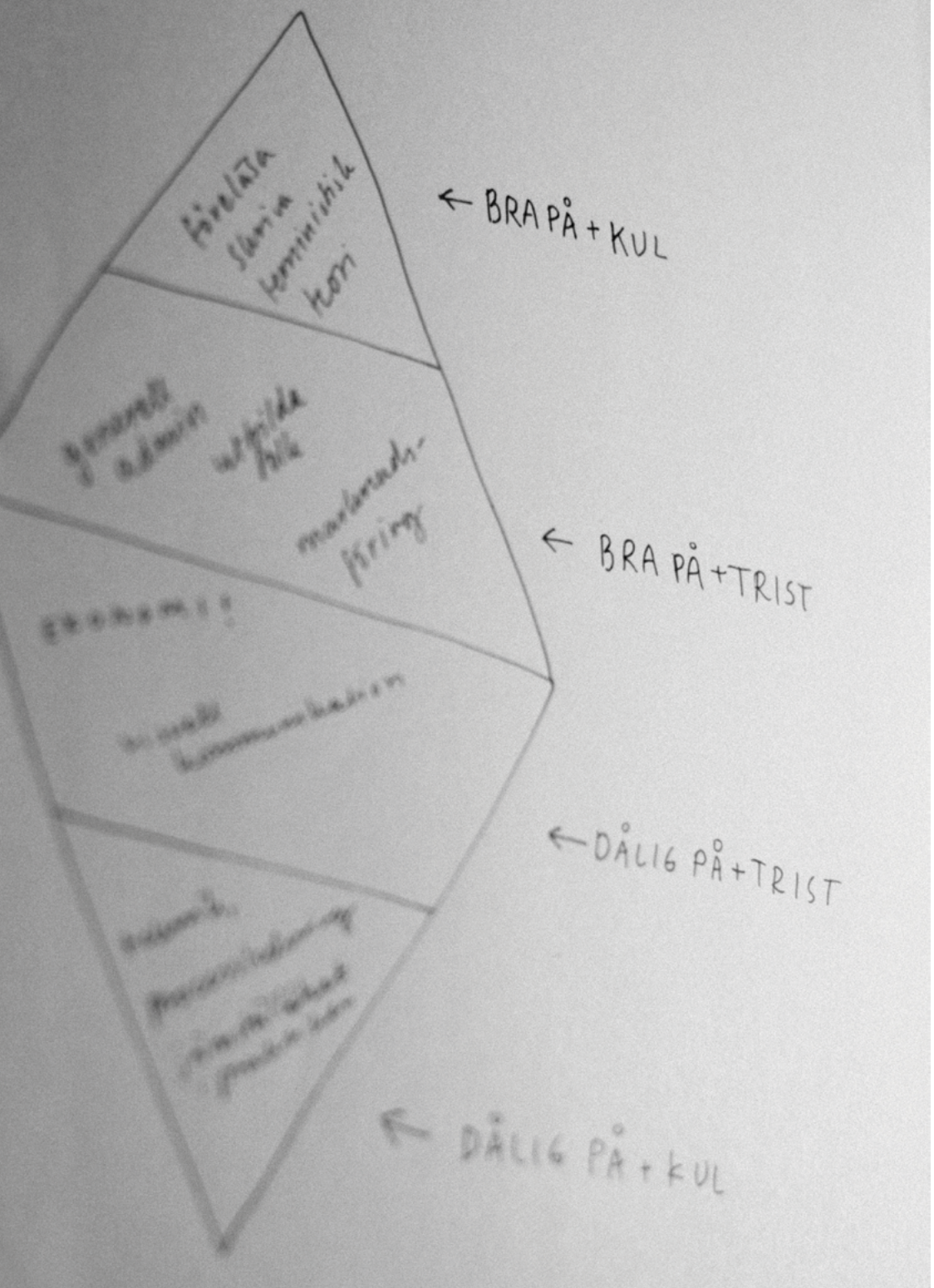


ÖVNING: 85-ÅRINGEN

Det här är en övning som du både kan göra själv och i grupp. Syftet med den här övningen är att föreställa dig vem du vill vara när du är gammal och vad du vill ha gjort i ditt liv. Så sätt dig i lugn och ro och fundera: hur skulle du vilja vara som 85-åring? Var är du? Vilka människor har du runt omkring dig? Hur ser du ut? Vilka historier berättar du om ditt liv? Försök att vara så konkret som möjligt. Skriv ner det som du tänker, hela meningar eller stödord. Det går bra att göra övningen i olika steg, alltså pausa när du tröttnar och komma tillbaka till den en annan gång.

När du känner dig klar med övningen, titta då på vad du har skrivit. Vad behöver du göra för att du ska kunna bli den person du vill vara när du är 85? Den här personen, din inre 85-åring, kan du använda som måttstock för vilka val och prioriteringar du ska göra i livet.

(Credd: *Meningen med hela skiten* av Nina Åkestam
och *Lyckofällan* av Russ Harris.)

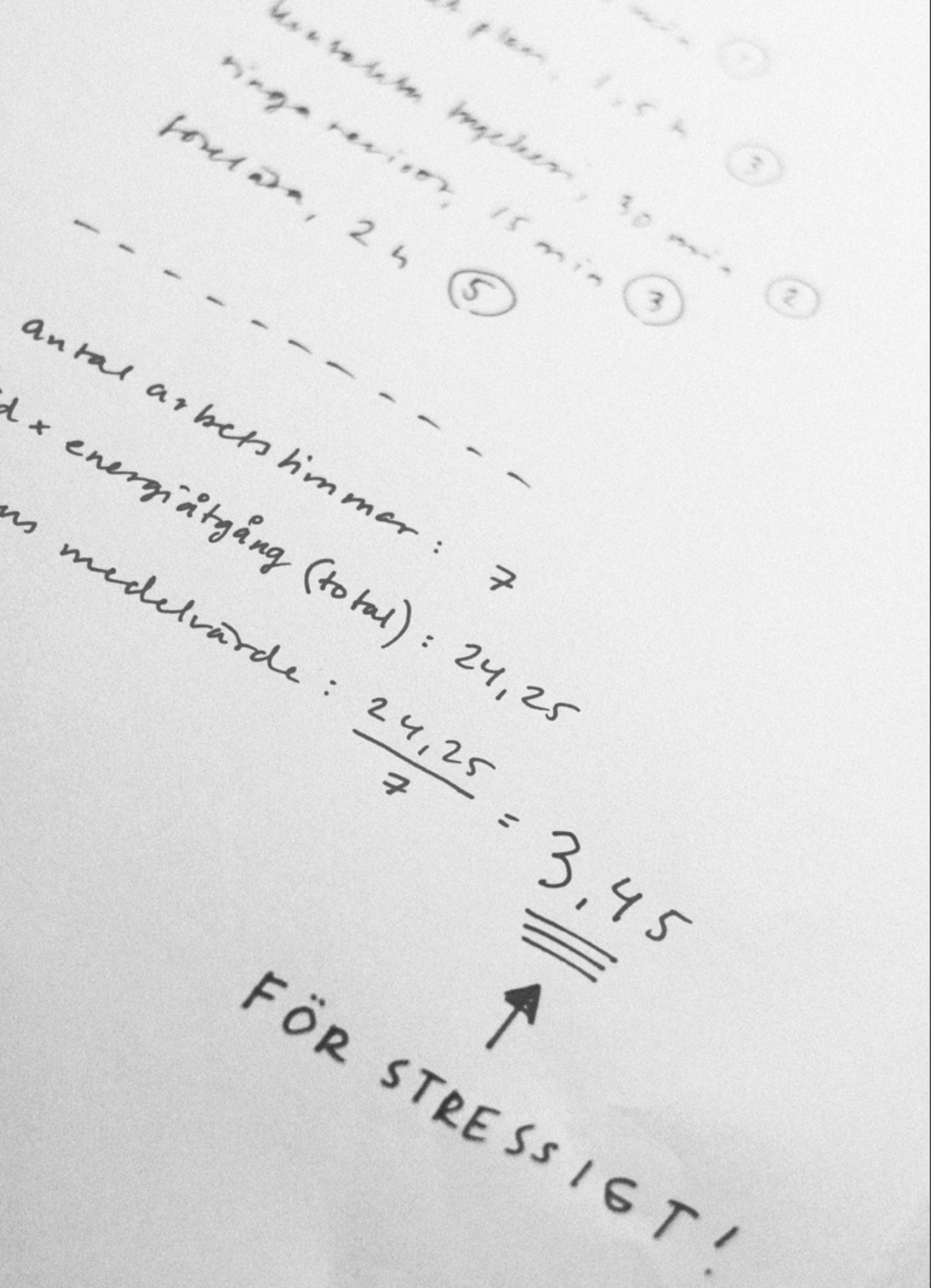


ÖVNING: DIAMANTEN

Syftet med den här övningen är att kartlägga vad du ska ägna dig åt. Alla har vi saker som vi är bra på och saker som vi är dåliga på. Utöver det har vi saker som vi tycker är roliga och saker som vi tycker är tråkiga. Ett optimalt sätt att arbeta på är att också få göra sånt som vi tycker är kul, snarare än bara det som vi är bra på. Får vi bara göra det som vi är bra på får vi dels göra en massa saker som vi kanske egentligen inte tycker är roliga, dels får vi sällan lära oss något nytt.

I diamanten bredvid finns det två stora trianglar och sedan i varje stor ruta två små trianglar. I den översta stora triangeln ska du skriva allt som du är bra på. I den allra översta rutan, i diamantens övre spets, skriver du det som du är bra på och tycker är kul. I rutan under skriver du vad du är bra på men tycker är tråkigt. I den undre stora rutan ska du skriva allt som du är dålig på. I den nedre rutans spets ska du skriva sånt som du är dålig på, men som du ändå tycker är kul och som du skulle vilja lära dig. I rutan över den skriver du sånt som du är dålig på och tycker är tråkigt.

Utgå från din diamant och förändra ditt arbete så att du håller dig så mycket som möjligt i spetsarna, där du får göra det du tycker är kul. Om ni gör detta i en arbetsgrupp, styrelse eller liknande kommer ni snabbt kunna märka att ni tycker att olika saker är roliga och genom att strukturera om uppgifter och uppdrag kanske fler får hålla på med det som de tycker är roligt.



ÖVNING: ENERGIRAPPORTEN

Syftet med den här övningen är att upptäcka vad du gör som tar energi. Idag fokuserar vi fortfarande väldigt mycket på arbetstid eller tid det tar att lösa en uppgift, samtidigt som alla vet att det viktiga egentligen är att uppgiften blir löst. Därför är det mer relevant att mäta uppgifter i energi snarare än i tid.

En energirapport fungerar precis som en tidsrapport, du anger hur mycket energi olika uppgifter tar av dig. Börja med en skol- eller jobbvecka. Anteckna i rapporten hur mycket energi och tid varje uppgift du gör tar. Du kan till exempel ange energiåtgången på en skala mellan 1 och 5, där 1 innebär att du skulle kunna hålla på hur länge som helst och 5 innebär att du bara orkar en liten stund, kanske en halvtimme, innan du är helt slut. I slutet av dagen noterar du hur många timmar du hållt på och hur mycket energi du gjort av med.

Det här kommer lära dig en massa saker om dig själv. Till exempel kan vissa uppgifter vara olika energikrävande vid olika tillfällen på dagen. Du kan med detta få hjälp att bättre prioritera dina dagar. Om du när dagen eller veckan är slut har ett medel som är högre än 3, då är det dags att dra i handbromsen. Målet bör vara att du hamnar på ett snitt så nära mitten av skalan som möjligt, och för att göra det kanske du behöver prioritera om.

(Credd: *Meningen med hela skiten* av Nina Åkestam)



EFTERORD: VÄGEN FRAMÅT

Den här boken är inte svaret och en bok gör inte någon skillnad av sig själv. Det enda sättet som den kan göra skillnad på är om ni som läst den använder den, både i ert eget arbete med stress och om ni arbetar med det i era organisationer. En bok kan aldrig innehålla alla möjliga lösningar. Men en bok med förslag på metoder, övningar, rutiner och tillvägagångssätt kan vara ett första steg. Vår ambition med att skriva denna bok är att den ska fungera som just det: ett första steg till en nollvision mot utbrändhet i det unga civilsamhället.

Alla vi som finns i det unga civilsamhället eller som arbetar nära unga måste agera nu. Tiden är förbi då vi kan stå handfallna bredvid och titta på när ung efter ung kvinna går in i väggen och har sönder sig själv. Bevisligen kan vi göra något, det finns sätt att skapa skillnad på. Det går inte längre att ursäkta sig med att vi inte vet vad vi ska göra eller var vi ska börja. Den här boken visar att det finns lösningar. Nu krävs det två saker: tid och vilja. Att göra ett förändringsarbete tar alltid tid och det måste få ta tid. Det är viktigt för personerna som finns i organisationerna för att de ska kunna må bra, men också för att organisationerna tjänar på att människor arbetar på ett hållbart sätt. På så sätt får vi gjort mer i längden. Ett förändringsarbete kräver också vilja, personer som ser till att arbetet får den energi som det kräver.

Nu förändrar vi det unga civilsamhället! Nu lämnar vi stress och utbrändhet bakom oss och går mot en #nollvision mot utbrändhet. Tack för att ni har läst!

Olivia Gyllenhammar & Sara Haraldsson

FÖRFATTARE AV BOKEN *Stress och motståndskraft*

Sara är generalsekreterare för Maktsalongen. Olivia har varit adept i Maktsalongen och är f.d. ordförande för Sveriges Elevråd. Båda har personlig erfarenhet av utbrändhet som ett resultat av sitt engagemang i det unga civilsamhället.

TACK

Det finns vissa personer vars insatser har varit avgörande för att denna bok skulle bli av och bli bra. Vi vill särskilt tacka dem.

Tack Nina Åkestam, Pernilla Alexandersson och Sanna Lilie för att vi fått läsa och dela med oss delar ur era fantastiska böcker.

Tack till alla deltagare under Stress och motståndskraft-dagen: My Malmeström Sobelius, Kristin Öster, Ulrika Sedell, Pernilla Bonin Lovén, Matilda Andersson, Farida Al-Abani, Lisa Moraeus, Pernilla Jönsson, Barbro Östling, Elisabeth Lindberg, Martin Herrgård, Oskar Henriksson, Siri Helle, Mirjam Olsson, Charlotte Signahl. Särskilt tack till Bim Eriksson, Anders Wallner, Rebecka Prentell och Ulrika Hagström för att ni inledde med era reflektioner. Utan er och alla era smarta idéer och inspel hade det här aldrig blivit av.

Tack till TCO för att ni sponsrat Maktsalongen i detta viktiga arbete och den insats ni gör för det unga civilsamhället Särskilt tack till Ulrika Hagström och Andreas Beckert.

Tack Ola Möller för att du var med och processledde Stress och motståndskraft-dagen.

Tack Linda Nordlund och Hala Mohammed för att ni så generöst och modigt berättar om era erfarenheter.

KÄLLOR

Att bygga upp självkänslan med KBT, Irena Makower.

Barns upplevelser av skolan, SCB, Levnadsförhållanden rapport 125.

Chronic stress among adolescents: Contributing factors and associations with academic achievement, Karin Schraml.

Ungdomar, stress och psykisk ohälsa, SOU, 2006: 77.

Ung idag 2015, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Ångest bekämpas med prestationer, SVD, http://www.svd.se/angest-bekampas-med-prestationer/om/idagsidan, kontrollerad 2015-09-12.

Vad är prestationsbaserad självkänsla?, http://www.victoriablom.se/egna-texter, kontrollerad 2015-09-12.

Det är inte farligt att vara duktig flicka,SVD, http://www.svd.se/inte-farligt-att-vara-en-duktig-flicka_6447114#article-comments, kontrollerad 2015-09-12.