



DERFOR MÅ VI SNAKKE OM VELFERD PÅ JOB BEN

Coor-guide HELSE OG VELFERD

Innhold

2. Innledning
3. Intervju med Katarina Gospic
5. Eksempelstudie: Telia
6. Seks tips: slik kan du påvirke medarbeidernes velvære
9. Kontaktopplysninger



Innledning

DERFOR MÅ VI SNAKKE OM VELFERD PÅ JOBBEN

Den nedadgående trenden for hvordan vi egentlig har det på jobb, gjelder ikke lenger bare hver enkelt av oss, men hele samfunnet. Kan løsningen på problemet være varige atferdsendringer i arbeidskulturen?



Sveriges hundre største selskaper er kostnadene knyttet til sykdom på arbeidsplassen, i gjennomsnitt 50 000 kroner per ansatt og år – en

kostnad som har økt med åtte milliarder bare de siste to årene. Sykemeldinger på grunn av stress øker eksplisitt, og stressykdommer omtales i den tabloidepressen som en folkehelseepidemi. Over 600 000 personer var sykemeldt i Sverige i 2018. Også i de andre nordiske landene ser man en stadig økning av sykemeldinger på grunn av dårlig helse.

Dårlig helse er et samfunnsproblem, med hensyn til både fysisk og psykisk velvære. Det ligger utvilsomt et komplekst nettverk av årsakssammenhenger bak de økende psykiske problemene – sammenhenger som arbeidsplassen har blitt en del av. Men arbeidsplassen kan være en del av løsningen. I gjennomsnitt tilbringer vi en firedel av uken vår på jobb (inkludert sovetid), og jobben er uten tvil en av de aktivitetene vi bruker mest tid på i livet. At arbeidsgiverne derfor tar ansvar i spørsmål om helse, er livsviktig for at vi sammen skal kunne snu helsetrenden. De siste årene har mange bedrifter i mye større grad enn før begynt å ta opp spørsmålet om helse og velferd – eller «wellness», som det også kalles – og det er når bedriftene ser endringspotensialet, at

virkelige endringer kan skje. På en arbeidsplass står menneskene i sentrum, og medarbeiderne er det viktigste en arbeidsplass har. Hvis de ikke har det bra, vil det heller ikke stå bra til med den viktigste delen av virksomheten. Derfor arbeider vi hele tiden med å utdanne og opplyse så vel interne medarbeidere som kunder i alle saker som gjelder de ansattes helse. I den forbindelse har vi sett hvordan integrerte velferdsløsninger for de ansatte kan fjerne stressmomenten, og hvordan kunnskap om hva som utløser stress, kan bidra til å minske den. Mangel på mosjon fører til sykdom og dårlig helse, men det kan vi gjøre noe med ved hjelp av god planlegging av miljø og omgivelser. Fremfor alt ser vi at samtaler om emnet øker innsikten i alle ledd og danner et godt grunnlag for å kunne gjøre noe med problemet. Samtidig som innsikten øker sliter bedriftene med å få på plass langsiktige verdier. I stedet havner de gjerne i et utstyrsjag, en situasjon der de lar nyhetens interesse for helseinnovasjoner stjele fokus fra atferdsendringer. Hva kan man egentlig gjøre for å få helseinnovasjonene til å gå hånd i hånd med varige atferdsendringer?

I denne guiden snakker vi blant annet med hjerneforskeren Katarina Gospic om hvordan teknologi og innovasjon kan forbedre arbeidsmiljøet. Vi har også tatt en prat med Telia for å avdekke hva man kan gjøre for å påvirke medarbeidernes helse og velferd. ●

Intervju

KAN VIRTUELL VIRKELIGHET REDDE OSS?

Hjerneforskeren Katarina Gospic forteller: Fremtiden er allerede her. Virtuelle tvillinger og sosialt fellesskap i en digital verden er ikke lenger en drøm. Men spørsmålet er: Følger vi med på utviklingen, eller motarbeider vi vår egen evolusjon?



H

vorfor velger vi å sitte i sofaen med en godtepose i stedet for å løpe i skogen? Hvorfor velger vi å slite ut planetens naturressurser

og våre ansatte i stedet for å effektivisere arbeidsoppgavene med nye, digitale innovasjoner? Hvorfor risikerer vi helsen vår på risikable jobber, hvorfor godtar vi enkle forklaringer på vanskelige spørsmål, og hvorfor blir vi utbrente? Spørsmålene høres kanskje ikke ut som de har så mye med hverandre å gjøre, men for hjerneforsker og direktør for nevrovitenskap ved Spinview Global, Katarina Gospic, henger alt sammen. Alt fra hvordan vi lar oss styre av reptilhjernen som ser etter minste motstands vei, til hvordan den samme hjernen kan inspirere til uante innovasjoner i hverdagen.

Gospic disputerte i 2011 i emnet kognitiv nevrovitenskap med en avhandling om nevroøkonomi – hvordan vi regulerer følelsene våre, og hva som skjer i hjernen når vi tar beslutninger. Siden da har hun gitt ut sju bøker. Den siste boken, «Hjærnbalans», handler nettopp om hvordan vi kan finne balanse i en nettkoblet hverdag. I 2011 startet hun sitt eget konsulentbyrå, Brainbow Labs, der hun hovedsakelig jobber som forfatter, foreleser og konsulent. I dag undersøker hun blant annet hvordan hverdagen kan bli enklere og bedre ved hjelp av virtuell virkelighet (virtual reality, VR) ved Spinview Global.

Spinview har en digital plattform for VR/AR, og i løpet av intervjuet forteller hun om et prosjekt som handler om å skape virtuelle rekonstruksjoner av diverse typer bygninger – såkalte digitale tvillinger. Når vi treffer Katarina på kontoret hennes i sentrum av

Stockholm, inviterer hun oss samtidig inn i Stockholmstrafikkens depot for tog, Älvsjödepån, som vi utforsker på bare noen få kvadratmeter. Som avatarer – digitale fremstillinger av oss selv – klatrer vi under sporene, leter etter mangler i farlige områder og sammenligner depoets virtuelle tvilling med skissene for avdekke hvor det bør utføres vedlikehold. Det er en svimlende opplevelse. Tanken er at man med denne tjenesten skal kunne forenkle og effektivisere arbeidet på potensielt farlige og utilgjengelige steder, og på den måten også kunne beskytte menneskene mot risikable arbeidsoppgaver. – Fremtiden er allerede her, det er bare vi som ikke legger merke til det. Det sies at vi mennesker er reddere for forandringer enn vi er for å dø. Mange viser også motvilje mot denne typen tjenester fordi de vil beskytte sitt eget område. Det kreves dessuten en annen type kompetanse til denne typen jobber i dag. Men det er den digitale verden vi er på vei mot, vi må bare vite hvordan vi skal leve i den.

Tradisjonelt er det mange som har fryktet at nettopp VR på lang sikt skal påvirke oss negativt, fordi vi mister menneskelig, sosial kontakt. Er det noe i det?

– Jeg vil si at det i dag er helt omvendt, for teknologien har kommet så langt at vi kan omgås ved hjelp av avatarer i VR. Vi kan være vår egen, digitale tvilling, kan man si. Da blir det jo tvert imot en mulighet til å være sammen med andre på steder som er vanskelig tilgjengelig.

Når vi snakker om VR, blir det fortsatt i stor grad forbundet med spill og dyrt tilhørende utstyr. Katarina mener utfordringen har vært å finne et bruksområde for B2B som kan være verdifullt for bedriftene. En av årsakene er at bedriftene ikke har fulgt med i tankeprosessen når det gjelder forståelse for hvordan teknologien kan skape helt nye muligheter og forretningsmessig nytteverdi innenfor

”

Det sies at vi mennesker er reddere for forandringer enn vi er for å dø.

”



rammene av bedriftens kontekst. Det er også mye frykt knyttet til hvordan ny teknologi vil påvirke fremtidige arbeids-

utsikter. Kort sagt: Vil jobbene våre forsvinne?

– Mange jobber som tradisjonelt har krevd manuell arbeidskraft, krever nå en annen type kompetanse. Mange vedlikeholdsjobber, for eksempel de ved Älvsjödepån som vi så tidligere, har gjerne krevd mer fysisk styrke for å kunne håndtere oppgavene. I dag trenger man plutselig en ingeniør som kan håndtere avansert programvare. Det oppstår en viss usikkerhet fordi oppfatningene om hvordan saker og ting har vært, ikke stemmer overens med fremveksten av det nye kunnskaps-samfunnet. Bedriftene må se forbindelsen mellom teknologiens sterke sider og hvordan de kan utnyttes i bedriftens kontekst og drift. Det var der Spinviews plattform som lagrer informasjon, ble født. Det handler i bunn og grunn om å overføre kunnskap. Der vi tidligere snakket om muskler, snakker vi i dag om hjerne. Vi lever i en tid da kunnskap og informasjon former hele samfunnet, og det former selvsagt også arbeidsplassen.

– Hver eneste dag blir vi eksponert for 100 000 ord. Det er som om 100 000 tennisballer skulle komme flyvende mot oss. Og så spør vi hvorfor det er så vanskelig å konsentrere seg og ta inn all den nye informasjonen?

Kan VR fange opp ballene? Ja. VR fjerner distraksjoner. Gospic trykker på en knapp på siden av brillene, og plutselig befinner vi oss i en skog. En bekk klukker dempet, og når vi lytter lenge nok til det fjerne kvitteret, er det nesten som vi kan merke en velkjent duft av barnåler. Det vi opplever er VR-meditasjon.

– Når vi arbeider med helse og mindfulness i bedriftene, er det mange som synes å tro at det å slutte å stresse bare handler om ikke å være stresset. Da glemmer man å bruke tid på å hente seg inn igjen. Det å være i balanse krever at man legger vekt på innhenting, og da kan VR-meditering være enormt nyttig, spesielt hvis man jobber i et urbant miljø.

Når Gospic arbeider med helse og velferd i bedrifter, er noe av det hun jobber desidert mest med, å hjelpe bedriftene med å legge større vekt på den viktigste ressursen de har: menneskene.

– Menneskene er uten tvil bedriftens største ressurs. Uten mennesker har man ikke noe selskap. Og uansett hvordan man vrir og vender på det, handler det om å prioritere når man skal ta vare på de ansattes helse. Egentlig er det bemerkelsesverdig at vi har så få statusmøter der vi ser på hvordan menneskene i bedriftene har det. Tenk om vi hadde hatt bare ett statusmøte i året om budsjettet – det hadde jo vært helt utenkelig. ●



Katarina Gospic, direktør for nevrovitenskap ved Spinview Global.

TELIA: SLIK TAR VI ANSVAR

Hvordan tar man ansvar for medarbeiderne? Kanskje ved hjelp av wellbeing-coacher og sykkelmekanikere, hvis vi spør Telia. Vi har truffet helse- og velferdsspesialisten Vibeke Stadling for å finne ut hvordan man som storselskap kan arbeide for å prioritere medarbeidernes helse.

Telia er Sveriges største teleoperatør, målt i både omsetning og antall kunder. Telias infrastruktur for mobilnett er det mest omfattende i Sverige, med et GSM-nett

som dekker nesten 100 prosent av befolkningen og 75 prosent av landarealet. Siden Telia er et av Sveriges største selskaper og arbeidsgiver for så mange, og dessuten er et selskap som mange i Sverige og Norden har et forhold til, har spørsmål knyttet til folkehelse, blitt sentrale for virksomheten. – Det er egentlig ikke noe nytt. Vi har jobbet med arbeidsklimaspørsmål i mange år, men de siste årene har det skjedd en veldig spennende utvikling i bransjen. Stress og muligheter til å hente seg inn igjen er to av de største utfordringene vi møter i samfunnet. Stress er egentlig en nøytral reaksjon og kan i passende mengder skjerpe innsatsen, men vi som arbeidsgiver må kunne forholde oss til den utviklingen som har vært. Derfor er det viktig for oss å kunne tilby medarbeiderne våre varierte muligheter for innhenting og å motvirke negativ stress. Det forteller Telias HR-spesialist Vibeke Stadling.

Dere er jo et av Sveriges største selskaper. Føler dere ansvar for å gå foran med et godt eksempel for hvordan mindre selskaper kan jobbe med nettopp arbeidshelse?

– Ja, og når det gjelder arbeidsmiljø og helse, vil jeg si at vi ligger i forkant med hvordan vi behandler temaet. Og det er jo fordi vi ønsker at organisasjoner i Sverige skal la seg inspirere av hvordan vi jobber, men også fordi vi vil trekke til oss arbeidskraft. Vi ønsker at mennesker som arbeider hos oss, skal føle at Telia er et selskap som tar vare på mennesker. I arbeidet med helse spørsmål vil jeg si at det viktige er at hver enkel bedrift har en strategi for hvordan de arbeider, og at de kan svare på hvorfor de gjør som de gjør. For eksempel å kjøpe treningskort til de ansatte handler jo om å bry seg om hvordan de har det på lang sikt. Som arbeidsgiver vil vi at de ansatte skal prestere på jobb, men vi vil også at de skal ha det bra og ha et godt liv ved siden av arbeidet.

Når man snakker om helseinnovasjon, sies det gjerne at vi befinner oss midt i en

utvikling som fører til mer «menneskelige» tjenester enn tidligere. Der vi tidligere lot oss inspirere av kunstig intelligens, henter vi i dag større inspirasjon fra mennesker og miljø. Er det noe du kjenner igjen i Telias utvikling som selskap?

– Absolutt. Da vi tidligere utviklet tjenester, tok vi ikke i samme grad hensyn til mennesket. Vi arbeider akkurat nå med en tjeneste innenfor det området som er ganske beskrivende for hvordan man kan ta utgangspunkt i medarbeidernes behov. Den minner om Pokémon Go og er en tjeneste som spiller av ulike typer visuelle opplevelser via mobilen når de ansatte beveger seg i trappehuset. Siden vi vet at medarbeiderne allerede er i bevegelse der, ser vi på hvordan vi kan skape visualiseringer av nettopp det de trenger der og da, via mobilen. Det kan være at de trenger inspirasjon, og da kan vi forvandle trappehuset til en rockekonsert. Vi håper det kan være en kilde til bevegelse, men også en kilde til ro som kan oppfylle enkeltpersoners behov.

Hvordan tar dere som selskap ansvar for helse spørsmål rent konkret?

– Det kan være småting, som at medarbeiderne vet at det i noen etasjer finnes stillesoner der de kan sette seg ned med et par VR-briller og meditere en stund, eller at vi aktivt jobber med å passe på helsen, utvikle digitale plattformer der de kan følge med på sin egen utvikling, eller lage fellesaktiviteter for alle på kontoret. Vi arbeider etter et årshjul som vi deler inn i ulike helsefaser, som skal gjøre det lettere for alle å delta.

Hva gjør man for å klare å engasjere medarbeiderne til å delta?

– Vi arbeider med å rekruttere såkalte well-being-coacher. Det er medarbeidere som kan melde seg på og får ta kurs om helse og motivasjon. Deretter blir de ambassadører for det helseårshjulet som vi arbeider ut fra. Der deler vi inn året i kvartaler med ulike typer helseinnsatser. Nylig hadde vi for eksempel sykkeluke, og da inviterte vi en sykkelmekaniker til et av kontorene, som kunne hjelpe de med syklene deres. Mange lurer på hva arbeidsgiveren har med den personlige helsen å gjøre, men vi er jo hverdagen deres, og da må vi kunne ta ansvar for helsen deres på en måte som møter dem der de er. Jeg tror fremtiden ligger i løsninger som blir tilpasset hver enkelts behov. ●



Tips

SLIK KAN DU PÅVIRKE MEDARBEIDERNE VELFERD

I dag etterspørres det en tydelig wellness-kultur i mye større grad enn før, og det er et krav for å kunne trekke til seg nye talenter og ta vare på den arbeidsstokken man allerede har. Hvordan kan du som arbeidsgiver gjøre deg bemerket på arbeidsmarkedet, og hva kan du gjøre for at medarbeiderne dine faktisk skal ha det bra på jobben?

Fysisk helse

De fleste bedrifter vet allerede at det er viktig å satse på de ansattes helse for at de skal kunne prestere godt. Færre tenker kanskje over at det å investere i de ansattes fysiske helse er en investering i fremtiden. Bare i Sverige hadde samfunnets samlede tap på grunn av sykemeldinger økt til 62 milliarder svenske kroner i 2018, og prognosene for fremtiden er uvisse. Bedriftene kan snu denne trenden ved å investere i helserelaterte aktiviteter, som muligheter til å trene i lunsjpausen, og tilby ergonomiske verktøy eller gåbånd/sykler ved arbeidsplassen.

Psykisk helse

De siste fem årene har langtidssykefraværet i Sverige femdoblet seg, og den store risikofaktoren for medarbeiderne er stress. Her er det viktig å huske på at det ikke finnes noen universalløsning, så det å kunne tilby ulike typer løsninger er nøkkelen til balanserte medarbeidere som har det bra. Kanskje kan meditering med VR-briller bidra til å skape et sunnere og mer balansert miljø? Kanskje kan det til og med være gunstig å knytte jobb og privatliv tettere sammen, hvis arbeidet kan bidra til å fjerne private stressfaktorer. Kan man få service på bilen i parkeringsgarasjen på jobb? Hente private pakker i resepsjonen? Ta med middag hjem fra kantinen?

3

Sosial helse

Opinionsinstituttet Yougov gjennomførte i år en undersøkelse der de spurte hva som var viktigst for folk på arbeidsplassen. Hele 66 prosent svarte at gode kollegaer er det de setter aller mest pris på, og dernest kom det å føle at jobben har betydning for samfunnet eller bidrar til en bedre verden. Det er viktig at man som selskap kan gi de ansatte en felles visjon og vise at man tar ansvar for å være attraktiv på arbeidsmarkedet, men også kan bidra til at de ansatte kan utvikle seg. Hvis bedriften har satt ord på holdninger og verdier, blir disse tydelig formidlet til omverdenen? Og fremfor alt: Har dere formidlet verdiene til de ansatte? Og hvordan etterlever dere verdiene i den daglige driften?

Visste du at ...?

WHO har slått fast at dårlig psykisk helse er en av de fremste årsakene til sykdom og funksjonshemming i både fattige og rike land, uansett alder og kjønn. EU-parlamentet vedtok i 2009 en resolusjon om psykisk helse med femti punkt, hvorav åtte hadde med arbeidslivet å gjøre.

4

Helsefremmende omgivelser

Når vi snakker om helse på arbeidsplassen, ser vi at det fortsatt er hovedsakelig den fysiske helsen som er i fokus. Det er lettere å jobbe med noe konkret, som kroppen, enn det som er mer abstrakt, som hjernen og sjelen. Ett aspekt som ofte blir glemt, men som knytter sammen det fysiske og psykiske, er nettopp omgivelsene. I dag ser vi en mengde innovasjoner, for eksempel grønne drivhusvegger som gjør luften sunnere og hjelper oss å prestere bedre siden naturlige innslag er bra for oss. Man kan jobbe med lysdesign som stimulerer sansene, med luftrensing som dreper virus, eller sørge for at det finnes lett tilgjengelige grøntområder i tilknytning til arbeidsplassen der man kan ta en liten pustepause. Tenk gjennom hvordan det ser ut på arbeidsplassen hos dere, og hva dere kan gjøre for å forbedre omgivelsene for de ansatte.

5

Ledelsens engasjement

I dag vet vi at en av de største årsakene til langvarige sykemeldinger er manglende struktur. Det skyldes at de ansatte begynner å overprestere når de mangler rammer, og leverer over forventningene uten å få noen anerkjennelse eller tilbakemelding. Her er det ledelse og sjefer som har den viktigste oppgaven med å definere tydelige roller, komme med tydelige mandat og gi anerkjennelse når en oppgave blir godt utført. Hvordan arbeider dere med organisasjonens struktur og kultur, og hvordan formidler dere forventningene til de ansatte? Er dere lydhøre for de helsebehovene som finnes, eller glemmer dere å ta pause og lytte en gang iblant? Bedriftsledelsen må oppmuntre til et miljø der helse spørsmål kan diskuteres aktivt, og spørsmålet må få plass høyt oppe på bedriftsledelsens dagsorden.

Kontak-

”HELHETSANSVAR FOR LEVERANSEN”



Coor skreddersyr vi løsninger til ditt unike behov. Vi har Nordens største erfaring med komplekse FM-leveranser og har de siste 20 årene hjulpet mange bedrifter til bedre service og bedre arbeidsmiljø for medarbeiderne. Coor tar helhetsansvar for FM-leveransen uansett størrelse og tjenestebehov.

Som kunde får du en motpart hos oss som har ansvar for både personale og kundetilfredshet. Korte beslutningsveier, fleksible forretningsmodeller og medarbeidere som gjør det lille ekstra for å gi deg best mulig service, gjør at våre kunder er markedets mest fornøyde.

Ta gjerne kontakt om du vil vite mer om våre FM-tjenester og hvordan vi kan bidra til å utvikle bedriftens FM-leveranse. ●



Espen Raestad

Markedsdirektør

espennordas.raestad@coor.com

+47 97 11 82 71

