DIGITAL BALANCE

BALANCING DIGITAL COMPETENCIES AND WELLBEING

DIGITAL VELVÆRE

RESSOURCEPAKKE

www.digitalbalanceprojekt.eu

This work is licensed under a Creative Comm4.0 International License
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

oktober 2022
Digital velvære
Ressourcepakke

indhold

01 INTRODUKTION 3

02 CASESTUDIERNE 5

CASESTUDIE #1
NSVETT-projekt -New Skills for VET Teachers-projekt

CASESTUDIE #2
Teknisk Uddannelse København (TEC)
Support af lærere og studerende.

CASESTUDIE #3
ESEDU skole, Finland

CASESTUDIE #4
Soltau- perspektiver fra to EUD-pædagoger

CASESTUDIE #5
PwC's medarbejder Økonomisk velvære
Undersøgelse

CASESTUDIE #6
SAP- Sikre medarbejder psykisk velvære for organisatorisk succes

CASESTUDIE #7
Orangeteori (fitness virksomhed) & BambooHR
(værktøj til menneskelige ressourcer udbyder)

CASESTUDIE #8
Tag stikket ud

CASESTUDIE #9
Lloyds Banking Group -Diskuterer mental sundhed på arbejdspladsen i Storbritannien

CASESTUDIE #10:
Fighting technostress: Et multipel casestudie af tre franske virksomheder

CASESTUDIE #11:
Essex County Council -Embedding medarbejder velvære som en strategisk prioritet

CASESTUDIE #12
SAMARBEJDE

03 INTRODUKTION TIL OPRETTELSE AF POLITIKKER OG PROCEDURER 33

04 OPRETTELSE AF DIN FØRSTE DIGITALE VELVÆRSPOLITIK 36

05 CHECKLISTE FOR DIGITAL TRIVSELSPOLITIK 43

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein." Project code: 2020-1-DE02-KA226-VET-008184. Copyright 2021 | All Rights Reserved

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatternes synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug, der kan gøres af oplysningerne deri.

01

INTRODUKTION

INTRODUKTION

01

Digital Balance Erasmus+-projektet er designet til at hjælpe EUD-ledere og afdelingsledere med at imødegå nogle af de negative virkninger af at bruge digitale teknologier på arbejdspladsen. Siden Covid-19-pandemien har vi set en hurtig stigning i optagelsen af pædagoger, der bruger digitale teknologier, med en stor stigning i fjern-/hybridarbejde. Der er dog ikke blevet tilbudt meget for at støtte disse medarbejdere, især når det kommer til de risici, som uhæmmet digital teknologibrug kan have.

Som helhed er IO2 i Digital Balance Project en Digital Wellbeing Resource Pack, som er et sæt åbne ressourcer, opdelt i to sektioner. Den digitale velvære-ressourcepakke vil gøre det muligt for VET-ledere og afdelingsledere bedre at forstå de muligheder, der er åbne for dem, og at udvikle konkrete planer, politik og praksis, der er egnede til at booste deres egen organisations digitale velvære.

Den første del af pakken er Case Studies-delen af ressourcepakken. Disse (8-12) casestudier er udvalgt for at fremhæve virkelige eksempler på digitale velværeinterventioner i organisationer, som du kan lære af.

Den anden sektion af ressourcepakken er vejledninger og gør-det-selv skabeloner. Guiderne og gør-det-selv-skabelonerne giver vejledning til din organisation om, hvordan man opretter en politik og procedure vedrørende medarbejdernes digitale velvære. Igennem vejledningen finder du en forklaring på, hvad en politik eller kur til din egen organisation, og hvordan man kan se, hvordan en politik/indkøb kan se ud. skabeloner som kan printes ud og udfyldes

Disse **casestudier** er blevet valgt til at fremhæve **eksempler fra det virkelige liv på digital velvære indgreb** inden for organisationer, som du kan lære af.

02

SAGEN
STUDIER

CASESTUDIERNE

02

Velkommen til**Casestudier**afsnittet i ressourcepakken Digital Balance. Her finder du**12 casestudier**som er taget fra hele Europa.

. Disse casestudier fremhæver god praksis for digital velvære, identificerer, hvad erhvervsuddannelsesorganisationer og -virksomheder gør godt, strategier eller tilgange til at styrke deres medarbejderes velbefindende, virksomheder tager, og hvordan du som lærende kunne implementere nogle af disse praksisser i din egen virksomhed.

Disse casestudier er udvalgt fra to områder. De første fire casestudier er fra EUD-sektoren. Du vil lære om forskellige tilgange og perspektiver fra EUD-undervisere og -organisationer, fremhæve reaktioner på pandemien, og hvordan undervisere var nødt til at adoptere digital teknologi hurtigt. Nogle af resultaterne fremhæver vanskelige eller udfordrende aspekter med hensyn til indførelse af digital velværespraksis i disse organisationer.

Det andet område, som casestudierne er taget fra, er den private sektor, hvor der potentielt er større budgetter til positive digitale velværetilgange til deres medarbejdere. Disse koncepter kan skaleres ned til mindre organisationer, og indlæringen af disse casestudier er vigtig for at identificere de bedste praksis-tilgange, så du kan tilpasse lignende ideer i din egen organisation.

CASESTUDIE #1

NSVETT projekt -

Nyt færdigheder for VET Teachers-projekt

god øvelse

KLIK TIL UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Erhvervsuddannelsesfaget er i konstant forandring, efterhånden som vi begynder at forstå, hvad der kræves for at udstyre lærerpersonalet med færdigheder, der passer til det 21. århundrede. Erhvervsuddannelseslærernes kompetencer og rolle bliver overhalet af udviklingen i arbejdslivet på tværs af industrien. Arbejdsgivere har brug for "arbejdsklare" studerende, der er udstyret med tekniske såvel som de altafgørende tværgående færdigheder. Uddannelse har et ansvar for at reagere ved at give eleverne muligheder for at samarbejde, udvikle kritiske tænkeevner og effektive kommunikationsevner. Det er de færdigheder, der vil hjælpe eleverne til at blomstre i en stadig mere kompleks og usikker verden. Derfor, undervisnings- og læringsmodellen for uddannelse skal fokusere på at udvikle livslang læringsfærdigheder i stedet for blot at opnå en kvalifikation eller forhåndsindlæse færdigheder, som kan blive overflødige med tiden. Ligesom industrien og økonomien udvikler sig, skal uddannelse også gøre det.

En jobrolle forbliver ikke længere konstant gennem hele medarbejderens karriere og vil udvikle sig og ændre sig i takt med, at det økonomiske landskab ændrer sig. Medarbejdere skal derfor tage ejerskab og ansvar for deres egen løbende faglige udvikling, efterhånden som deres karriere udfolder sig. Ligeledes skal arbejdsgivere tilgå faglig udvikling på et strategisk niveau for at lette deres personales behov for livslang læring. Dette kan opnås ved at arbejde med erhvervsuddannelsesudbydere, som kan være fleksible og hurtigt tilpasse sig industriens behov. EUD-undervisere arbejder meget tæt sammen med virksomheder og andre professionelle organisationer for at identificere kompetencemangler og har kapaciteten til at reagere hurtigt på skiftende behov ved at udvikle skræddersyede træningsprogrammer.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

At skabe effektive undervisnings- og læringsmodeller for fremtiden er mere et spørgsmål om at udvikle innovative tilgange til at forbedre eksisterende undervisningsmodeller, så de bliver mere effektive, effektive og vigtigst af alt passer til behovene hos alle interessenter: EUD-lærere, virksomhedsmedarbejdere, universitetsledelse og arbejdsgivere. Vi mener, at der er tre kritiske aspekter, der skal tages i betragtning, når man udvikler en faglig udviklingsstrategi: personalisering, modularisering og digitalisering.
Men før ændringer i personaleudviklingsprocesser implementeres, skal der tages behørigt hensyn til disse ændringers indvirkning på medarbejdernes trivsel. Forandringer i arbejdslivet nævnes ofte som en vigtig kilde til stress og angst, så organisationer skal opfylde deres omsorgspligt over for deres medarbejdere og sikre, at støtte til mentalt velvære er på plads og effektiv i tider med forandring. Personaleudviklingsstrategier og trivselsstrategier bør køre samtidigt og krydsreferences, hvor det er relevant.

ETAPE TRE

RESULTATER

HVILKEN FORM FOR RESULTATER HAVDE HANDLINGERNE, OG HVORDAN FORBEDREDE DET MEDARBEJDERNES VELVÆRE/ REDUCERET TEKNOTRESS OSV?

Et centralt fokus i projektet Nye færdigheder for VET Teachers er at dele viden om uddannelsesudfordringer og -fænomener på tværs af Europa. Den økonomiske krise har haft to paradoksale virkninger, der indirekte kan have bidraget til fremvæksten af teknostress. På den ene side reducerede krisen antallet af samlede arbejdstimer, hvilket reducerede de nødvendige ressourcer. På den anden side øgede det samtidig presset på arbejderne: virksomhederne reducerede tilgængeligt personale - og dermed øgede opgaver og aktiviteter på de tilbageværende - og introducerede nye teknologier til at støtte deres medarbejdere, som er forpligtet til at håndtere en højere arbejdsbyrde og med styring af nye og mere komplekse informationsstrømme.

CASESTUDIE #2

Teknisk Uddannelse København (TEC)

Understøttelse af undervisning ansatte og studerende

KLIK TIL UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

TEC er en af de største professionshøjskoler i Danmark og vi er placeret på 6 campusser i Storkøbenhavn. TEC tilbyder 20 VET-programmer, 3 gymnasiale tekniske eksamener og adskillige voksenuddannelsesprogrammer. Vi har også 10. klasse i forskellig udgave som en bro mellem folkeskole og ungdomsuddannelse og EUX, som er en blanding af traditionelle erhvervsuddannelser og gymnasium. Antal studerende: 25.000, hvoraf 4.500 regnes for fuldtidsstuderende. Personale: 775. TEC er en multikulturel professionshøjskole, omkring 20 % af vores elever har en anden etnisk baggrund end dansk. Vores studerende kommer fra hele Danmark på nogle af vores Erhvervsspecialer, og fra Storkøbenhavn på de fleste uddannelser.

Det pludselige behov for online og digital undervisning for erhvervslærere i forskellige professioner i marts 2019 som en top på de allerede eksisterende stigende behov for digitalisering i EUD-sektoren krævede central organisatorisk støtte. Danske EUD-lærere, der underviser i EUD-fagene som elektrikere, ortopæder eller husmalere, har alle en baggrund som selv håndværkere med et pædagogisk diplom opnået efter deres stilling på TEC blev afsluttet. Aldersspændet er bredt, og en del seniorlærere omkring 60 år efterlyste digitale støtteværktøjer.

Husk på, at en erhvervsuddannelse normalt er defineret ved en masse øvelsesindlæring og hands on. I andre programmer som automatisering og robotteknologi samt automatiseret svejsning er det ret sofistikeret.

Ud fra et pædagogisk synspunkt skal pædagogerne tage forskellige former for læringsstile til sig blandt eleverne/lærlingene, herunder udvikle de visuelle kompetencer.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

På et "renere" niveau af digital velvære lavede TEC en pilot om deling af et digitalt værktøj, som en pilottest blandt en gruppe medarbejdere, som meldte sig til arbejdsmiljøambassadøren. Dette var et generelt værktøj beregnet til at reducere stress på arbejdspladsen. Den indeholdt forskellige slags mindfulness-øvelser, men da værktøjet indirekte placerede ansvaret på et individuelt niveau, og ikke adresserede udfordringer som en fælles opgave for TEC som organisation, var det ikke populært, og det blev efterladt.

TEC etablerede et digitalt sekretariat, som er et digitalt supportcenter for primært lærerstaben, men også for overordnet digital strategi inklusiv al administration og dokumentation .
Der blev lavet et IT-campus på OLP med fokus på at introducere digitale værktøjer, forklare deres værdi og anvendelse og zoome ind på behovene for lærere og elever, både for at sikre det højeste læringsniveau for eleverne og en værktøjskasse for lærerne, herunder online konferencesoftware. Denne værktøjskasse bliver løbende evalueret blandt brugerne, og nye værktøjer tilføjes løbende. Nogle af efterladt.

På en mere praktisk side er den øgede mængde tid bag en skærm blevet "blødgjort" af adgangen til massage i arbejdstiden, gratis systematisk coaching ved ergoterapi (ergoterapi) og gratis "computer"-briller. Et grundlæggende digitalt balanceværktøj til studerende, er naturligvis den digitale taske tilbage.

ETAPE TRE

RESULTATER

Online IT Campus og værktøjskasse har mindsket ”technostressen” blandt lærere og åbnet et rum til at diskutere digitalisering på en didaktisk måde. Områder med træningsbehov opdages, måder at reducere arbejdsbyrden på kortlægges, og lokalt hos TEC har vores interne standardisering for digitale værktøjer vist sig at understøtte og skabe "fred" for de mindre interesserede og avancerede digitaliserede medarbejdere. Alle ved, at når du bruger software fra værktøjskassen, vil den altid være opdateret og centralt understøttet, hvilket gør brugen pålidelig.

I den mere krævende afdeling, hvor digitaliseringen kører i højt tempo, deltager TEC som partner i et nationalt videncenternetværk på Industri 4.0, hvor ny viden og undervisningsmateriale deles og diskuteres.

Link til yderligere ressourcer:

CASESTUDIE #3

ESEDU skole, Finland

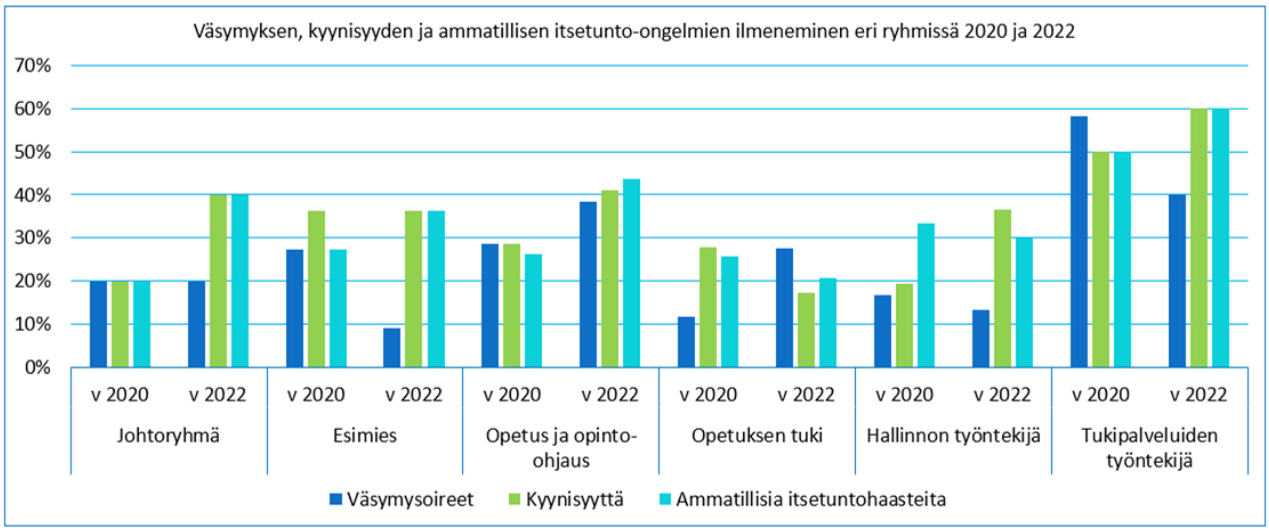
ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

I Esedu har vi besluttet at levere 20 % af vores undervisning digitalt allerede i 2016. Under pandemien har vi dog bemærket, at lærernes trivsel skal fokuseres mere, da mængden af tid foran den personlige computer har steg markant.

Vi lavede en undersøgelse i september 2020 og nu i marts 2022 om vores medarbejderes trivsel. I 2020 introducerede vi modellen for at forhindre udbrændthed og øge effektiviteten af arbejdet. (Modellen i bilag 1 på finsk

Idéen var at øge dialogen mellem supervisorer og deres teammedlemmer og altid diskutere, om tegnene på udbrændthed (kynisme, nedsat fagligt selvværd, kronisk træthed) blev identificeret. Alle vejledere har også hjælp fra en bedriftssundhedsinstitution til at håndtere situationerne, hvis det er nødvendigt.



TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

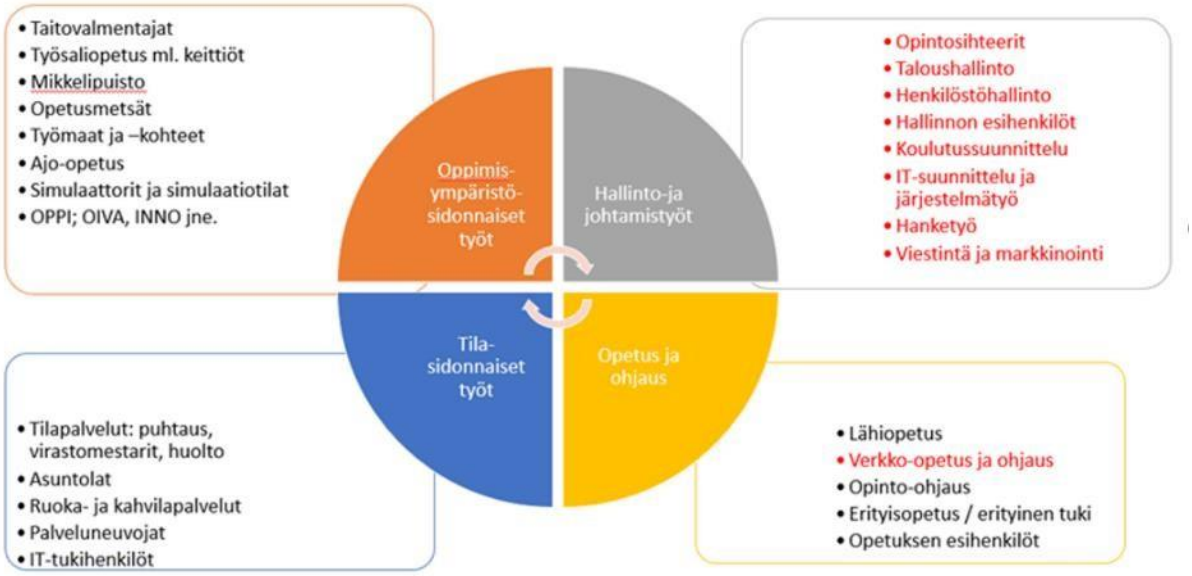
Nu har vi startet et 1,5-årigt projekt for at øge vores teams selvstændighed og selvkørende og kapacitet til at øge selvkørende for alle supervisorer. Men samtidig er vi nødt til at balancere on-line og offline-arbejdet blandt teamene for at få tilbage det fællesskab, der bedst understøtter medarbejdernes og deres lederes velbefindende. Arbejdet med elektroniske apparater skal også være balancer i løbet af arbejdsugen og hver arbejdsdag. Hertil har vi haft rigtig god konsultation fra vores bedriftssundhedsinstitution.

ETAPE TRE

RESULTATER

FREMTIDIG MULTI-SEADER ARBEJDE ER NU DESIGNET AT FØLGE EN TO-DOLET VEJ: ALLE OPGAVER ER KLASSIFICERET I FIRE KATEGORIER

1. Læringsmiljørelateret arbejde
2. Lokale relateret arbejde
3. Undervisning og vejledning
4. Administrationsarbejde



- https://esedu.fi/ajankohtaista/kotihoidon-tyontekijoiden-hyvinvointi-parani-vetovoimainenkotihoito-hankkeen-aikana/
- https://esedu.fi/tietoa-meista/hankkeet/digisti-parempi/
- https://esedu.fi/tietoa-meista/hankkeet/itseohjautuvuutta-ja-hyvinvointia-tyohon/
- https://esedu.fi/tietoa-meista/pedagoginen-ohjelma/pedagoginen-kehittaminen/

CASESTUDIE #4

Soltau- perspektiver fra to EUD-pædagoger

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Som lærer er det altid svært at finde en balance mellem arbejde og tid til fritid, fordi man ikke har faste arbejdstider, som det er tilfældet i et 9 til 5 job. Men under pandemien inklusive lockdowns blev det endnu sværere, fordi man skulle undervise hjemmefra ved hjælp af digitale enheder og software. Derfor blev de opgaver, som eleverne havde arbejdet med, ofte uploadet, som læreren kunne tjekke senere end under selve lektionen. Situationen resulterede derfor i yderligere arbejdsbyrde og elever, der sendte en sms til læreren i weekenden eller om natten for at stille spørgsmål til de givne opgaver.

Vi var allerede bekendt med nogle digitale værktøjer såsom Microsoft Teams, men som lærer var forberedelsen nødt til at ændre sig meget, da måderne at undervise en klasse på er så forskellige. Nogle elever blev påvirket af ændringerne, da nogle elever boede i områder uden internetadgang, de havde ikke tablets til at arbejde under nye forhold. Arbejdsbyrden var også højere, da man skulle rette hvert enkelt svar fra eleverne for at give en feedback til dem.

Jeg tror, at det største problem til dels var manglende tekniske færdigheder til at arrangere læring. Digital velvære/medarbejdertrivsel var slet ikke noget aspekt i begyndelsen. Skolen skulle på en eller anden måde organiseres, da Tyskland ikke var parat til at undervise i digitalt. I hybridklasser var der nye problemer på vej. Teknisk, arbejdsbyrde og tid, du har mistet for at forberede alt, inden du starter undervisningen. Indholdet af masterplanerne for hvert fag ændrede sig ikke i begyndelsen, dette resulterede i en form for pres. For meget information fra alle sider, som skulle læses osv… skabte en digital

stSvedrTssTOTALER

INTERVENTIONSSTADIET

Tekniske problemer med hardware eller software blev løst så vidt muligt meget hurtigt (ikke fra regeringen, men internt). Beslutningen om at holde fast i beslutningen om at arbejde med Teams var meget god for at undgå mere digital stress for alle, og der blev arrangeret interne digitale undervisningstilbud.

ETAPE TRE

RESULTATER

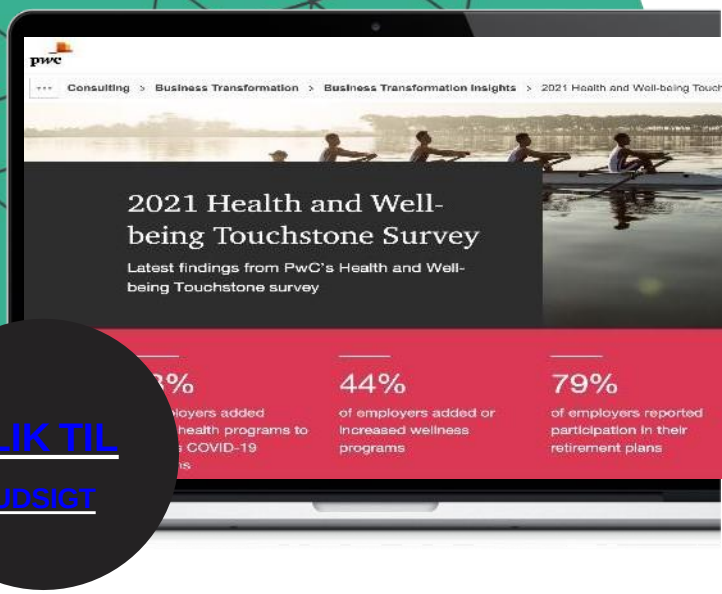
Løsningen førte til mindre arbejdsbetinget stress, fordi læreren havde mere tid til lektionsforberedelser, og på grund af den begrænsede arbejdstid kunne læreren nyde sin fritid mere ved at bruge den sammen med sin familie eller træne uden altid at tænke på, hvornår han skulle svare. elevspørgsmål eller hvordan man kan rette alle afleveringerne i tide.

- Et mere eller mindre godt arbejdsteknisk miljø forbedrede det digitale arbejde
- For medarbejdernes velbefindende for at være ærlig var der småting tilbudt.
- Interne digitale kurser for at reducere teknostress
- Der kommer mindre information, og det er centralt lagret, hvilket gør det nemmere

CASESTUDIE #5

PwC's medarbejder Økonomisk velvære

Undersøgelse



KLIK TIL UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

- 53 % af arbejdsgiverne tilføjede programmer for mental sundhed for at imødegå COVID-19-problemer
- 44 % af arbejdsgiverne tilføjede eller øgede wellness-programmer
- 79 % af arbejdsgiverne rapporterede deltagelse i deres pensionsordninger

ARBEJDSGIVERE STÅR PÅ MONTERENDE UDFORDRINGER PÅ DAGENS MEDARBEJDERCENTRISKE ARBEJDSMARKED. Da den amerikanske arbejdsstyrke begynder at vende tilbage til kontoret, står arbejdsgiverne over for en stor udfordring: hvordan man kan støtte medarbejdere i et radikalt ændret arbejdsmiljø. Pandemien har haft en dyb indvirkning på medarbejderne. I marts 2020 gik mange over fra at arbejde fra kontoret til at arbejde hjemmefra, og som følge heraf har medarbejdernes prioriteter og arbejdspræferencer ændret sig.

Høje udbrændthedsgrader, øget interesse for fleksible tidsplaner og fjernarbejde og et fornyet fokus på mangfoldighed og inklusion (D&I) lægger et øget pres på arbejdsgiverne for at løse disse prioriteter. For at føje til disse udfordringer viser Arbejdsministeriets statistikker, at medarbejderne søger nye job i rekordmange. For at støtte nuværende medarbejdere og konkurrere om nye talenter på dette udviklende marked, er arbejdsgiverne nødt til at genoverveje, hvordan fordele og belønninger kan hjælpe dem med at nå deres rekrutterings- og fastholdelsesmål.

ARBEJDSGIVERE ANERKENDER DE UDFORDRINGER, DE STÅR over for, VEDRØRENDE MENNESKERS STRATEGIER OG TALENTERHVERVELSE.
Arbejdsgivere nævnte mangfoldighed og inklusion (D&I), fordele og fordele og arbejds-/livsfleksibilitet som de vigtigste fokusområder for deres talentstrategi. Selvom D&I var i lighed med 2020, blev D&I det største fokusområde i 2021, og arbejds-/livsfleksibilitet kom ind i top tre - hvilket afspejler medarbejdernes nøgleovervejelser, når de skal vælge en arbejdsgiver.

Næsten hver femte (19 %) ansatte, der svarede på PwC's medarbejders økonomiske velværeundersøgelse, sagde "fleksibilitet i arbejdslivsmuligheder" har størst indflydelse på deres tilfredshed på arbejdet, men arbejdsgivere kæmper fortsat med, hvordan de skal håndtere arbejds-/livsfleksibilitet og vende tilbage til kontoret

ARBEJDSGIVERNE TILFØJDE VISSE FORDELE SOM RESULTAT AF PANDEMIEN, MEN SKAL GENOVERSTÅE, HVORDAN PRÆMNINGER KAN HJÆLPE TIL AT VINDE KRIGEN FOR TALENTET:

På spørgsmålet om, hvilke fordele de tilføjede eller fjernede i lyset af COVID-19, sagde de fleste arbejdsgivere, at de havde tilføjet fleksible arbejdsordninger (91 %) og mentale sundhedsprogrammer (53 %). Disse svar var ikke overraskende, i betragtning af at mange medarbejdere fortsætter med at arbejde på afstand, og mental sundhed er fortsat en prioritet for arbejdsgivere, ansatte og deres familier. Derudover tilføjede eller øgede 44 % af arbejdsgiverne afspadsering (PTO og/eller sygetid) og wellness-programmer, hvilket understregede vigtigheden af disse fordele, især i lyset af pandemien.

OMKOSTNINGER FORbliver i hovedet, NÅR ARBEJDSGIVERNE OVERVEJER AT FORBEDRE FORDELE.

PwC's Behind the Numbers forudsiger en udvikling i sundhedsomkostningerne i 2022 vil være 6,5 %. Dette vil være et resultat af øget udnyttelse som følge af udskudt pleje og yderligere brug af psykiske sundheds- og misbrugstjenester kombineret med det forværrede helbred i befolkningen. Disse potentielle omkostningsinflatorer vil direkte påvirke arbejdsgiveromkostningerne.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

Når arbejdsgivere ser mod fremtiden, bør deres hovedfokus være på at forstå medarbejdernes behov og præferencer. For at imødegå D&I angav de fleste arbejdsgivere (85 %), at de vurderer -eller har vurderet i det seneste år -deres politikker og programmer for at se efter skævhed og inkluderende sprog. Dette er dog muligvis ikke nok til at hjælpe arbejdsgivere med at appellere til forskellige kandidater og medarbejdere, hvilket er en stor udfordring for arbejdsgivernes personalestrategier.

HER ER DE FEM TOP OMRÅDER FOR AT TILTRÆKKE OG BEHOLDE TALENT:

- Diversitet og inklusion
- Fordele og fordele
- Fleksibilitet i arbejde/liv
- Virksomhedskultur
- Træning, læring, udvikling, mentormuligheder

For at håndtere stigende medicinske omkostninger bør arbejdsgivere overveje at implementere strategier, der kan have langsigtede virkninger, såsom direkte kontraktindgåelse, præstationsbaserede netværk eller værdibaseret design. På trods af nogle etablerede initiativer som fleksible arbejdsordninger, foretog mange arbejdsgivere ikke ændringer i plandesign, medarbejderbidrag eller økonomiske velværeprogrammer. Arbejdsgiverne foretog også få ændringer i kompensationen baseret på hjemmekontorets placeringer (7%). Dette kan være et resultat af, at arbejdsgivere er nødt til at styre andre prioriteringer, eller det kan betyde en tilbageholdenhed med at foretage væsentlige ændringer i en periode med usikkerhed.

Wellness prioriteres stadig for fysisk sundhed, men der er et skift i retning af et mere holistisk blik på velvære, som får arbejdsgiverne til at udvide programmerne.

WELLNESSPROGRAMMER HØJEST BLANDT ARBEJDSGIVERE:

- Reduktion af tilstedeværelse (sygdom/handicap/psykisk distraktion) - 70 %

RESULTATER

HVILKEN FORM FOR RESULTATER HAVDE HANDLINGERNE, OG HVORDAN FORBEDREDE DET MEDARBEJDERNES VELVÆRE/ REDUCERET TEKNOTRESS OSV?

Som arbejdsgivere lo

problemstillinger, som emp

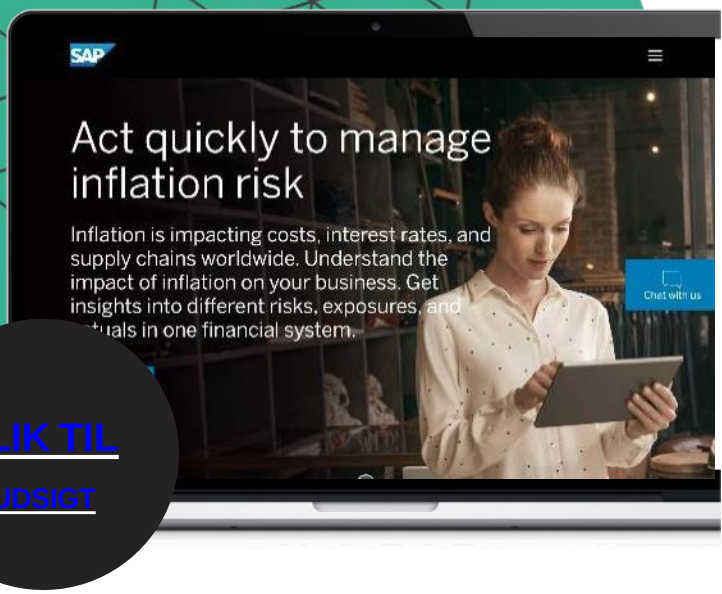
Forståelse e
opnå en bedre
dem at støtte

Med omkostninger forts

år stiger. F
apotek — kan

CASESTUDIE #6

SAP- Sikre medarbejder mental velvære for organisatorisk succes



KLIK TIL UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

SAP er en multinational softwareorganisation, der tilbyder virksomhedsløsninger til styring af forretningsdrift og kunderelationer. Drift kunder. I erkendelse af, at medarbejdernes velfærd er succes, mente SAP, at de var nødt til at ændre den mentale sundhed og fjerne stigmaer forbundet med deres medarbejdere.

SAP mente, at de var nødt til at forpligte sig til at planlægge og måle dette.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

FJERNELSE AF STIGMA OM MENTAL SUNDHED

En af de første ting, SAP gjorde, var at skabe et system på plads, der hjælper med at tackle stigmatiseringen omkring mental sundhed. De erkendte, at for at sikre, at deres medarbejdere har det bedste mentale velvære, var de nødt til at fjerne stigmatiseringen omkring mental sundhed på arbejdspladsen og sikre, at deres medarbejdere frit er i stand til at diskutere spørgsmål omkring stress og mentalt velvære.

Da SAP-medarbejdere primært er softwareingeniører, erkendte organisationen, at brug af teknologi hele dagen kan have negative bivirkninger. På baggrund af dette besluttede SAP at oprette deres førstehjælperprogram for mental sundhed.

OPRETTELSE AF ET SUPPORTNETVÆRK MED FØRSTEHJÆLPERSPROGRAMMET PÅ MENTAL SUNDHED: SAP anerkendte, at deres egne medarbejdere kunne blive en vital del af deres egen velvære og deres kollegas velværestøttenetværk, så de samarbejdede med Mental Health First Aiders. Denne løsning bestod af frivillige medarbejdere, som fik den nødvendige uddannelse til at kunne lytte og forstå, hvad deres kollegaer fortalte dem.

Hvis en medarbejder skulle erkende, at de kæmper med deres mentale sundhed, velvære eller stressniveau, er tanken, at medarbejderen kan henvende sig til enhver af de mentale førstehjælpere og få hjælp til deres problem ved hånden.

BRUG AF DIGITAL TEKNOLOGI TIL AT FREMME MEDARBEJDERNES VELVÆRE:

SAP har udviklet flere HR-teknologier, der kan fremme medarbejdernes trivsel og give medarbejderne mulighed for at arbejde bedre. Smarte, datadrevne løsninger gør det muligt for HR-teams at identificere og adressere medarbejdernes fysiske problemer, såsom ergonomisk ubehag eller træthed, og mentale følelsesmæssige problemer såsom at føle sig overanstrengt eller angst.

På samme måde fandt SAP ud af, at bærbar teknologi, gamification af wellness-mål og milepæle og fitness- og wellness-apps giver mulighed for høje niveauer af engagement med gavnlig teknologi til mentalt velvære.

SAP har også en blog, som også fremmer medarbejdernes trivsel. "SAP Insights"-bloggen giver værdifuld information til både medarbejdere og intern HR-funktion, men er også tilgængelig for personer uden for SAP, som fremhæver nyttige tips og tricks til andre HR-professionelle for at hjælpe med at fremme medarbejdernes trivsel.

ANDRE FORANSTALTNINGER FOR AT ØGE MEDARBEJDERNES VELVÆRE:

SAP har også en række andre ressourcer, som medarbejderne kan benytte sig af, når det kommer til deres helbred. Sammen med de mentale førstehjælpere opfordrer SAP også deres medarbejdere til at bruge deres Employee Assistance Program (EAP). På samme måde har SAP etableret mindfulness-klasser, der kan deltage virtuelt som en gruppe eller erfaring solo for at hjælpe medarbejdernes velvære.

SAPs tilgang kan ses som en 'hel person' tilgang. Virksomheden dyrker en sund arbejdspladskultur gennem bevidstgørelseskampagner om sundhed og velvære, medarbejdersucceshistorier og ved at fremvise lokale SAP-initiativer rundt om i verden. Dets Health Ambassador Network tilbyder medarbejdernes trivselstøtte og deler bedste praksis i virksomheden og dækker 90 % af dets

RESULTATER

PSYKISK FØRSTEHJÆLPERE

Deltagerne i MHFA-uddannelsen tilegner sig grundlæggende viden til at identificere tidlige symptomer på psykiske problemer og psykisk krise. For eksempel depression, udbrændthed, selvmordstendens, angst, psykose eller stofmisbrug. De lærer, hvordan de adresserer deres observation på en respektfuld måde, lytter åbent og empatisk og kommunikerer med den berørte person og vejleder mod professionel støtte.

Mental Health First Aiders følger også en fast struktur, når de hjælper deres medarbejdere, kaldet ROGER. Dette står for Reagering, Åben og uvildig lytning og kommunikation, Giv generel støtte og information, Opmuntring af nogen til at søge professionel hjælp og mobilisering af ressourcer.

BEHANDLING AF MEDARBEJDERNES VELVÆRE SOM EN KERNE FORRETNINGSSTRATEGI:

SAP ser deres medarbejders trivsel ud fra en kerneforretningsstrategi. At se på medarbejdervelfærd som en kerneforretningsstrategi betyder, at SAP behandlede den anderledes end andre organisationer, der typisk behandler medarbejdernes trivsel som en menneskelig ressourcefunktion.

Denne strategi er blevet set som en underliggende succesfaktor for SAP, en strategi, der kan revideres, m

Tileafisnudvedroduten mdojegen-enrboovuetdMuesnotn-en-enl H sedet-enm ltheaFnirsstthEN-en-ie ellerdetgher tions overskud forbedres.

“ToWefingøronu'tmproertedaabdotuht-enStAPe'SmsElmåhseloeduweewll-ebllebiegingervasloulesly om at gøre medarbejderne gladere og sundere. Det hjælper SAP med at blive en mere succesfuld virksomhed. Det sikrer vi ved at koble vores w SAoPrkEsm lascelayeeltuWvedrel-enlnnedssiBvleosgmedarbejdernes trivsel til SAPs forretningssucces og profit.”-

D Irrer.hNT-enjegtm aledvssLCo-entszemS-entnundyShENje g'SPglhigGhlotbi-engl lt Sæem tneealjegtnhte&rdvWaetllio BnesiSgAPMu-ensne-endgement.

CASESTUDIE #7

Orangetheory (fitnessfirma) & BambooHR (udbyder af værktøj til menneskelige ressourcer)

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

PRÆSENT DET PROBLEM, DER SKAL LØSES. PÅ HVILKEN MÅDE INKLUDEREDE DET DIGITAL VELVÆRE/ MEDARBEJDERS VELVÆRE?

Lejlighedsvis stress er et normalt biprodukt af en succesfuld karriere, men et kontor med medarbejdere med skyhøje kortisolniveauer giver ikke et positivt arbejdsmiljø. Selvom enhver virksomhed bør styre og prioritere deres medarbejderes lykke, går nogle virksomheder ud over de traditionelle tilbud for at sikre og stabilisere teammoralen.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

DE HJÆLPER MED BETALEN FOR DERES MEDARBEJDERES FERIE;
For mange overanstrengte, stressede medarbejdere virker det urimeligt at tage fri med deres arbejdsbyrde. Udbyderen af menneskelige ressourcer, BambooHR, tror så grundigt på styrken og fordelen ved rejser, at de hjælper med at betale for deres ansattes ferier. BambooHR fronter omkostningerne for flybilletter, hotelværelser og andre rejseudgifter op til $2.000. Deres "anti-workaholic"-politiks teori er, at når personalet har frihed, tilladelse og ressourcer til at se verden eller slappe af på en strand, vil de være mere produktive og effektive i deres roller.

DE TILBYDER MEDITATIONSRUM, GYMMASKINER OG ADGANG TIL VANDRESTIER; Det Washington State-baserede drikkevarefirma Talking Rain Beverage Co. er beliggende ved foden af Cascade Mountains. Takket være deres placering og deres lederes omtanke gør virksomheden wellness til en søjle i deres succes. Ud over det grundlæggende layout af deres hovedkvarter tilbyder de også meditationslokaler, fitnesscentre på stedet med personlige trænere, yogaklasser, wellness-klasser og som en bonus nem adgang til vandrestier og vandrestier til møder på farten eller midtvejs. -eftermiddags pauser.

DE AFHOLDER MÅNEDLIGE, MEDARBEJDERPLANLÆGTEDE UDEN-AF-KONTORET TEAM-BUILDING AKTIVITETER;
NOMATIC designer og sælger funktionstasker og rejseudstyr til wanderlusters. Medstifter Jon Richards siger, at som virksomhed sætter de altid familien først og opfordrer deres medarbejdere til at tage sig af deres børns eller ægtefællers behov over virksomheden. De prioriterer også teambuilding og en følelse af fællesskab mellem forskellige afdelinger ved at være vært for månedlige medarbejderplanlagte aktiviteter uden for kontoret.

Hidtil i 2018 har de cyklet mountainbike, stået på sneski, stået indendørs i faldskærmsudspring, surfet, klatret og deltaget i en lokal basketballkamp. Disse begivenheder afholdes på firmatid og opmuntrer til kammeratskab, latter – og selvfølgelig fordelen ved at frigive endorfiner.

DE OPFORDRER MEDARBEJDERE TIL AT BRUGE 20 % AF DERES ARBEJDSTIDER PÅ KONTINUERLIG SELV-FORBEDRING;
Chanje (udtales "ændring") er en Los Angeles-baseret kommerciel elbilsvirksomhed (EV). Mens de skynder sig ind i det næste planetvenlige terræn i deres branche, tager de sig tid til at tilskynde deres personale til selvforbedring. Præsident Ian Gardner opfordrer teammedlemmer til at allokere 20 % af deres arbejdstid til selvforbedring via et formelt program. For at hjælpe med at udvikle deres lederevner og stimulere karrierevækst inkluderer dette pensum løbende coaching, meditation, instruktion i, hvordan man giver og modtager feedback, journalføring og mere. "Igennem dette er vi i stand til at give vores teammedlemmer værktøjerne til at navigere i det typiske forretningsmiljø," siger Gardner.

RESULTATER

"At forkæle dine folk med en ferie er en sikker måde at opbygge loyalitet og goodwill på. Vi har set, at ikke kun vores folk kommer tilbage fra deres ture med en påskønnelse af bambus, men det hjælper også gennemsyre en kultur af taknemmelighed på vores kontor,"
forklarer kreativ tekstforfatter**Bryson Kearl.**

BambooHR tilbyder også "Financial Peace University", hvor de vil betale for, at medarbejdere tilmelder sig en pengestyringsklasse. Kearls siger, at dette pensum har hjulpet deres arbejdere med at betale hundredvis af tusindvis af dollars i gæld gennem årene.

Som**Vicepræsident for Human Resources Vivian Page**forklarer,*"Vores overbevisning er, at for at være din bedste selv, du har brug for adgang til gode samarbejdsrum, der giver dig mulighed for at komme i kontakt med dine kolleger, en åben dør-politik med ledere og afslappede og engagerende aktiviteter, der stimulerer tankevækkende ideer og samtale."*

CASESTUDIE #8

Tag stikket ud

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Omkring 2020, tre måneder inde i covid-pandemien, bemærkede det amerikansk-ejede Cloudera, at dets ansatte ikke holdt årlig ferie. »Traditionelt vil mange mennesker forbinde ferie eller frikvarter med at rejse ud af landet. Ikke at kunne rejse forhindrede medarbejderne i at holde ferie. Da medarbejderne arbejdede hjemmefra, var de mere stressede, da de arbejdede lange timer uden at kunne skelne mellem deres privatliv og arbejdsområde. Det førte medarbejderne til digital stress.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

- Cloudera ønskede at opmuntre deres medarbejdere til at blive fri for digital stress. Som en alternativ plan til det årlige ferieprivilegium kom virksomheden med et program for medarbejdere kaldet "Unplug".
- Unplug er en ordning, der giver medarbejderne og lederne ret til at tage fri for at lade op på bestemte dage, mens de blev bedt om at arbejde hjemmefra uden at have stresset med at skulle klare de udestående opgaver efter at være kommet tilbage på arbejde.
- Unplug, er en række betalte fridage oven i de eksisterende årlige ferierettigheder. Ingen tjek af e-mails eller deltagelse i møder, faktisk invitationen til møderne, vil automatisk blive afvist på en frakoblingsdag.
- Frakoblingsdage er planlagt med et par ugers mellemrum og knyttet til weekender, så medarbejderne regelmæssigt nyder lange weekender af tre til fem dage. De, der skulle arbejde på de dage, fik lov til at arrangere alternative dage.
- Medarbejderne fik tildelt 15 unplug-dage i 2020 og 23 unplug-dage i 2021

ETAPE TRE

RESULTATER

- Unplug har haft succes fra et employer branding-perspektiv og har endda tiltrukket international mediedækning.
- Medarbejdere, herunder det øverste ledelsesteam, deler, hvad de har været i gang med på Clouderas intranet og nyhedsbrev og offentligt på sociale medier.
- Nogle globale organisationer har brugt unplug-dagene til at organisere den virtuelle gruppes velgørenhedsaktiviteter og træningsudfordringer.
- I et nyligt møde i Cloudera udtalte næsten 95 % af de adspurgte, at unplug-dagene havde en positiv indvirkning på deres digitale velvære.
- Dette casestudie kan være et meget meningsfuldt eksempel for vores digitale balanceprojekt, da det fokuserer på medarbejdernes og ledernes digitale velvære.

CASESTUDIE #9

Lloyds Banking Group

- Diskuterer mental sundhed på arbejdspladsen i Storbritannien

KLIK TIL UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Hver fjerde person i Storbritannien har oplevet et mentalt sundhedsproblem (Mental Health UK;2021). Ikke desto mindre giver arbejdspladsen ikke altid de nødvendige værktøjer til at støtte medarbejderne i at håndtere vanskelige psykiske forhold (KILDE).

Lige så mange andre som ham oplevede Antonio Horta-Osorio i 2011, mens han arbejdede som administrerende direktør hos Lloyds Banking Group, en udbrændthed på grund af det høje niveau af arbejdsbetinget stress, som tvang ham til at tage to måneders lægeorlov.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

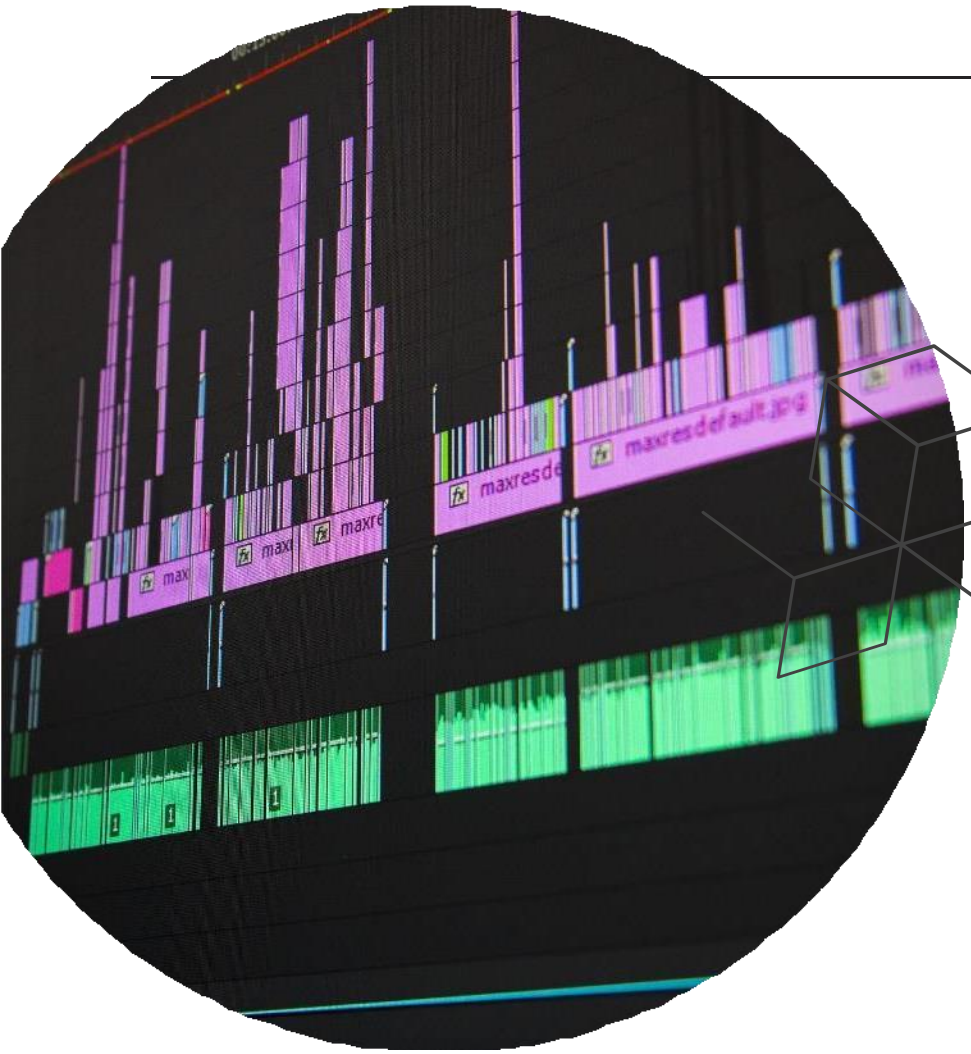
- Præsentér, hvilken slags løsning der er designet, og hvem de vigtigste aktører var.
- Efter denne oplevelse besluttede Antonio Horta-Osorio at indføre et mentalt sundhedsprogram som en del af Lloyds Banking Groups kulturelle transformation.
- I 2016 implementerede virksomheden en række værktøjer (f.eks. intern hjemmeside) for at opmuntre medarbejderne til at dele deres erfaringer om mental sundhed og diskutere stressfaktorer på deres arbejdsplads.
- Oven i dette lancerede banken sundhedsbevidsthedsprogrammer for højt profilerede medarbejdere og fremmede uddannelse af medarbejdere som førstehjælpere til mental sundhed.
- I oktober 2019 blev Lloyds Banking Group medstifter af Mental Health at Work Commitment, en aftale med det formål at overvåge behandlingen af mental sundhed på arbejdspladsen.

RESULTATER

Virksomheden har med succes skabt en virksomhedskultur, hvor det at tale om mental sundhed ikke kun er tilladt, men opmuntret, og antallet af medarbejdere involveret i mental sundhed er steget markant.

Yderligere kilder

Arbejdsgivere støtter løfte om mental sundhed,
The Times (2019)



CASESTUDIE #10

Fighting technostress: Et multipel casestudie af tre franske

virksomheder

KLIK TIL

UDSIGT

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET.

Denne undersøgelse undersøgte den adaptive adfærd hos teamledere (TM'er) i kampen mod teknostress i informations- og kommunikationsteknologi (IKT) miljøet.

Virksomhed A: Det er en fransk industrivirksomhed, der fremstiller elektricitet og tilbyder elektricitetsstyringstjenester. Virksomhedens globale kommunikations- og IKT-værktøjsmobilisering er afgørende. I den forbindelse fremhæver undersøgelsen ledelsens perspektiv på de vanskeligheder, man støder på ved at bruge IKT, især digitaliseringsudfordringerne og digital informationsstyring, som forårsager teknostress.

Virksomhed B: Dette selskab opererer i servicesektoren som en europæisk leder inden for forsikring. Det vedtog IKT for omkostningseffektivitet i filbehandlingen, og medarbejderne oplevede et skifte i hovedkontoret og gennemførte en digital overgang. Virksomhed C: Denne virksomhed er en SMV, der tilbyder forskellige e-læringstjenester og læringsapplikationer på smartphones. Det har 20 ansatte, som virker fortrolige med digitale værktøjer. Virksomheden vokser, og gennemsnitsalderen er 33 år.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

. **Virksomhed A:**er en international virksomhed, hvis IKT ser ud til at være nøglen til succes. Ingen af dens tjenester kan drives uden IKT-støtte. Virksomheden forsøger at henvende sig til teknostress på en personlig måde. I virksomheden understreges vigtigheden af "bidrag" baseret på gensidig interesse for deling, bistand og samarbejde.

Virksomhed B: Undersøgelsen viser, at ingen respondenter nævnte en politik for konfliktløsning eller teknostressbekæmpelse. Dette indebærer, at virksomheden ikke har gjort store indhug i dette aspekt. Virksomheden har ikke en tilstrækkelig politik for at berolige sine medarbejdere, og som følge heraf oplever de tekno-usikkerhed og tekno-invasion. Oven i dette mente nogle arbejdere, at selvom de gør en betydelig indsats, kan informationen (udtalelse af behov, problemer med teknostress) muligvis ikke nå ledere.

Virksomhed C:er en ny virksomhed, hvis IKT er et nøgleaktiv; den har god mobilisering mod technostress gennem lederuddannelser. Medarbejderne arbejder fast sammen med lavere omsætning og lettere adgang til hierarki.

ETAPE TRE

RESULTATER

RESULTATERNE VISER AT:

Virksomhed A' ledereforsøge at støtte medarbejderne i at håndtere teknostress, især gennem konfliktløsningsstrategier og bureaukratiske mestringsmekanismer.

Virksomhed B' ledereregne især med den gensidige bistand mellem medarbejderne. Der er et højt niveau af struktureret hierarki, som gør det svært for medarbejderne at udveksle information om mental sundhed og digital stress med deres ledere.
Virksomhed C' lederehar vedtaget tættere relationer til medarbejderne, hvilket letter kommunikationen af teknostress-relaterede problemer. På grund af virksomhedens lille størrelse, medarbejdernes unge alder og det lavt strukturerede hierarki har ledere vedtaget coping-strategier, konfliktløsning og gensidig tillid.

CASESTUDIE #11

Essex County Council

- Embedding medarbejder trivsel som strategisk

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Essex County Council (ECC) er et stort amtsråd, der beskæftiger mere end 7.200 ansatte, som betjener et samfund på 1,4 millioner indbyggere. At pleje en 'sund, tilfreds og robust arbejdsstyrke' anses for at være afgørende for at nå ECC's ambition om at 'være den bedste lokale myndighed i landet'.

I september 2020 lancerede rådet sin femårige, forebyggelsesfokuserede velværestrategi. Fokus i strategien var og er at skabe en trivselskultur, der forkæmpes på tværs af organisationen, med den effekt at forbedre arbejdsoplevelsen for alle.

Begyndelsen af COVID-19 skabte forståeligt nok en række udfordringer for medarbejdernes sundhed og velvære i rådet. ECC beskæftiger en bred vifte af mennesker, mange i nøglearbejderroller, men også et betydeligt antal i kontorbaserede job, som har arbejdet fuldtid hjemmefra i mange måneder.

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

Rådet handlede hurtigt for at støtte folks velbefindende og hjælpe dem med at tilpasse sig nye måder at arbejde på; for eksempel ved at oprette en trivselsportal med tilgængelig og praktisk information og rådgivning. En ny taskforce blev oprettet for at fange oplevelsen af fjernarbejde og digital teknologi, som hjælper med at styre velværestøtten. Det har også til formål at identificere nye muligheder for at forbedre den fremtidige oplevelse for dem, der arbejder og bor i amtet. Opmuntrende nok viste ECC's Digital Remote Working Survey hovedsageligt positive niveauer af velvære på grund af at arbejde hjemmefra under lockdown, selvom den afslørede langsigtede begrænsninger omkring 'social interaktion'.

Organisationen er vært for en månedlig velværetime for alle medarbejdere - en live-begivenhed, der viser, hvad der er sket inden for velvære og introducerer nye tiltag med sessioner lige fra mindfulness, robusthed og 'mad til at booste dit humør'. Den har også indført medfølende sorgstøtte som reaktion på den sorg og tab, som nogle medarbejdere oplever, med adgang til specialistrådgivning. Der er også en støttegruppe for dødsfald, og linjeledere har adgang til træning og støtte.

ECC har også indført et nyt medarbejderassistanceprogram, der inkluderer en online portal, som

RESULTATER

Rådet er udmærket klar over de øgede risici for menneskers mentale sundhed forårsaget af COVID-19. Samt de umiddelbare effekter af faktorer som usikkerhed, frygt og isolation på mennesker. Det gør det afgørende for rådet at planlægge mere langsigtet for den psykiske støtte, det yder. Forbedring af kulturen for at støtte folks mentale sundhed var allerede fast på sin radar-prepandemi. Mental sundhed er en af de fire nøglesøjler i dens velværestrategi, med en central vægt på at fremme regelmæssige og understøttende "check-in" samtaler mellem ledere og medarbejdere. Fokus for præstations- og coachingsamtaler er flyttet for at sikre, at velvære er den første bekymring for enhver diskussion.

I en medarbejderundersøgelse sagde omkring halvdelen af de adspurgte, at de kan tale med kolleger/HR/deres linjeleder om psykiske problemer. Derfor er det et centralt formål med rådets tilgang at skabe en kultur for åben diskussion omkring mental sundhed, så den enkelte kan have tillid til at sige fra og søge støtte, hvis det er nødvendigt.

MÅLING AF SUCCES

For få organisationer evaluerer effekten af deres velværeprogrammer, men måling af succes er et kerneelement i ECC's strategiske tilgang. Dens velværestrategi beskriver dette som en 'cyklisk proces med samarbejde, refleksion, gennemgang og forbedring'.

Rådet bruger en række 'hårde' og 'bløde' målinger til at måle virkningen af sine handlinger. 'Bløde' resultater omfatter forbedrede relationer og forandringsledelsesprocesser samt øget kundetilfredshedsniveau.

Hårde foranstaltninger, hvor det er lettere at indsamle kvantitative data, omfatter:

- optagelse af trivselsrelaterede aktiviteter
- nedsat sygefravær
- medarbejdernes engagementsscore
- rekrutterings- og fastholdelsesrater
- regelmæssige medarbejderundersøgelser og løbende feedback
- selvrapporterede trivselsscore og 'humørtest'
- udvikling af trivselskonsekvensvurderinger.

ETTAINE

IDENTIFIKATION AF PROBLEMET

Ejet af individuelle medlemmer og andre andelsforeninger er andelsforeningen en 'anden slags virksomhed'. Med hovedkontor i Manchester og mere end 3.500 andre steder i hele Storbritannien, omfatter dets aktiviteter juridiske, forsikrings- og begravelsestjenester samt omkring 2.800 detailforretninger og logistiknetværk. Co-op'ens fokus på sundhed og velvære er vokset fra et relativt lavt grundlag for knap tre år siden til et ekspansivt og stadig mere integreret organisatorisk program.
Teamet analyserede en række medarbejderdata, herunder fraværsprocenter og mønstre og udnyttelse af fordele, for at identificere de vigtigste trivselsproblemer. Denne øvelse identificerede mental sundhed, muskuloskeletale lidelser og livsstilsvalg som tre prioriterede indsatsområder.

PANDEMIKEN: ØGET VELVÆRSSTØTTE

COVID-19 har haft en vidtrækkende indvirkning på Co-op's drift og dens mennesker, herunder deres sundhed og velvære. På den positive side er langt størstedelen af dens arbejdsstyrke 'nøglearbejdere', og de har udviklet en følelse af stolthed over den anerkendelse, de har modtaget for deres arbejde for at støtte nationens reaktion på pandemien. I den anden ende af velværespektret arbejder omkring 4.000 kolleger i Co-op's Begravelsespleje; Selvom disse kolleger er vant til at håndtere tab og sorg, kan mange risikere at "holde ud over skade", hvis de føler, at de ikke kan yde den begravelse, familierne ønsker på grund af nationale restriktioner. Kolleger, der arbejder i dette meget omsorgsfulde erhverv, har gjort en stor indsats for at gøre begravelsen så meningsfuld som muligt,

TRIN TO

INTERVENTIONSSTADIET

For at støtte kolleger, der står over for nye arbejdskrav og rutiner efter COVID-19, iværksatte organisationen en intensiv kommunikationskampagne. Dette omfatter mange velværestrenge, såsom støtte til arbejdende forældre og folk, der arbejder hjemmefra, med sikkerhed som et kernefokus. Et nyt nyhedsbrev, Co-op Care, blev lanceret og udsendes jævnligt; det har til formål at give enkle, praktiske råd, herunder gode råd til egenomsorg, for at hjælpe individer med at møde de trivselsudfordringer, de står over for, såsom øget digitalt arbejde og tilhørende stress, øgede omsorgskrav og vedvarende frygt og usikkerhed. Nyhedsbrevet har fortsat haft høje åbnings- og læserater, hvilket giver Co-op tillid til, at det rammer det rigtige mærke med sin tone og indhold.

Co-op'en har også lanceret nye produkter for at imødekomme de udviklende sundheds- og velværebehov hos mennesker efter pandemien, herunder 'Smart Health': dette giver virtuel adgang til en praktiserende læge og andre tjenester såsom ernæring og mental sundhed, samt et online værktøj til risikovurdering af sundhed og sikkerhed. Denne velværestøtte går ud over de ydelser, der tilbydes via medarbejderassistanceprogrammet og giver også adgang til kollegers familier.

Fremover planlægger Co-op også en virtuel 'wellness-festival' i foråret for at anerkende kollegers engagement og hårde arbejde under COVID-19, med planlagte aktiviteter for at øge folks følelsesmæssige og mentale modstandskraft.

ETAPE TRE

RESULTATER

Linjeledernes rolle i at understøtte sundhed og velvære er en kontinuerlig tråd, der løber gennem alle aspekter af Co-op's aktivitet. For eksempel har den udviklet et lederudviklingsprogram for at sikre, at linjeledere er trygge og kompetente til at støtte kollegers mentale sundhed. Denne faciliterede læringsintervention dækker elementer såsom, hvordan man opdager tegn på psykisk dårligt helbred eller stress, hvordan man fører følsomme samtaler, og hvordan og hvor man henviser folk til ekspertstøttekilder.

Siden begyndelsen af COVID-19 er presset på ledere for at levere operationelt steget uundgåeligt, og Co-op er meget opmærksomme på den potentielle indvirkning på deres velbefindende. Co-op har øget støtten til sine ledere, for eksempel ved at indføre adgang til en hjælpelinje, der er tilgængelig døgnet rundt. Sundheds- og velværechef Paul Caudwell forklarer: 'Vores linjelederpopulation har virkelig leveret på den operationelle front, men vi er bevidste om de omkostninger, dette kan betyde for deres velvære. Vi begynder at se nogle tidlige tegn på denne påvirkning med hensyn til efterspørgsel efter arbejdsmiljø, og vi er forberedt på den langsigtede effekt af de personlige og arbejdsmæssige udfordringer, mange har stået over for.

03

INTRODUKTION TIL AT SKABE POLITIKKER OG PROCEDURER

INTRODUKTION TIL

OPRETTELSE AF POLITIKKER

OG PROCEDURER

03

En politik kan ses som et sæt retningslinjer, der kommunikerer en virksomheds værdier, filosofi eller kultur. Der findes mange forskellige typer af politikker, men generelt kan de ses på tre områder: hvad medarbejderne kan forvente af organisationen (aflønning, ansættelsesgoder, sundheds- og sikkerhedspolitik), hvad virksomheden forventer af medarbejderne (adfærdskodeks, fortrolighedsaftale). , og hvad kunderne og samfundet kan forvente af organisationen (kundeservicepolitik).

Politikker giver en ramme for, hvad dine medarbejdere skal gøre. Nogle gange kan de virke sund fornuft, at "det er bare sådan, vi gør tingene her omkring". Men politikker giver også konkrete højdepunkter for, hvordan noget skal gøres i en organisation. Politikker kan give vejledning, besvare spørgsmål, fjerne tvetydighed, detaljere bedste praksis og holde dine medarbejdere sikre og ude af juridiske problemer. De kan hjælpe med at definere standarderne for adfærd og passende adfærd.

En procedure er en guide til, hvordan du gør noget i din virksomhed. Normalt vil en procedure følge en trin-for-trin-proces, der giver en klar handlingsplan for, hvordan personalet skal opnå, hvad end proceduren forsøger at etablere. Ved at bruge procedurer i en virksomhed er du med til at fremme god praksis og give gode eksempler. På denne måde hjælper du dit team med at forstå, hvad et ønskværdigt adfærdsmønster er i en bestemt situation.

KOM I GANG MED AT SKRIVE POLITIKKER OG PROCEDURER

Din organisation har sandsynligvis allerede politikker og procedurer på plads, som du kan bruge som en indledende skabelon –men bare rolig, vi vil også give dig nogle skabeloner, eksempler og instruktioner til, hvordan du selv opretter nogle. Først og fremmest skal du sørge for, at de politikker og procedurer, du opretter, er godkendt af den øverste ledelse. Disse dokumenter vil påvirke alle medarbejdere på daglig basis, så det er vigtigt, at du får deres godkendelse på forhånd.

En anden ting at overveje på dette stadium er "hvorfor" af politikkerne og procedurerne. De fleste af os, der skaber digitale velværepolitikker og –procedurer, skaber dem for at sikre forbedring og sikkerhed for vores personale. Ved at have en arbejdsstyrke, der passes af deres arbejdsgivere, er vi med til at sikre vores medarbejderes sundhed og sikre, at produktivitet og kreativitet flyder.

Ved at involvere alle medarbejdere på "hvorfor"-stadiet, kan det hjælpe med at informere dem om din organisations intentioner, men det kan også etablere en proaktiv og positiv tilgang for personalet til at vedtage de nye procedurer og politikker, der hjælper med at sikre, at der ikke er modstand mod forandringer. . Hvis din organisation allerede har etablerede politikker og procedurer, vil det være en god idé at bruge disse som skabelon for eventuelle nye politikker

Ideen med dette er at sikre sammenhæng, når der oprettes nye politikker. Hvornår **oprettelse af en politikskabelon**, tænk over følgende **overskrifter**:

DOKUMENTHEDER:

Oplysninger om politikken, herunder titel, ikrafttrædelses-/revisionsdatoer, godkenderens underskrift og afdelingen.

INTRODUKTION/FORMÅL:

Hvad handler det om? Hvad er årsagen for at have det?

POLITISK ERKLÆRING:

Hvad er emnet for politikken specifikt for?

DEFINITIONER:

Det er meget vigtigt at inkludere definitioner i alle politikker, du laver. Dette gør dem nemmere for arbejdstagerne at forstå og vil hjælpe med at fjerne potentiel tvetydighed.

PROCEDURER:

Hvad er trin-for-trin instruktionerne til den daglige forretningsdrift. Dette er et godt tidspunkt at involvere de arbejdere, der rent faktisk udfører dette arbejde, for deres input.

ADFÆRD:

RAPPORTERINGSKRAV:

04

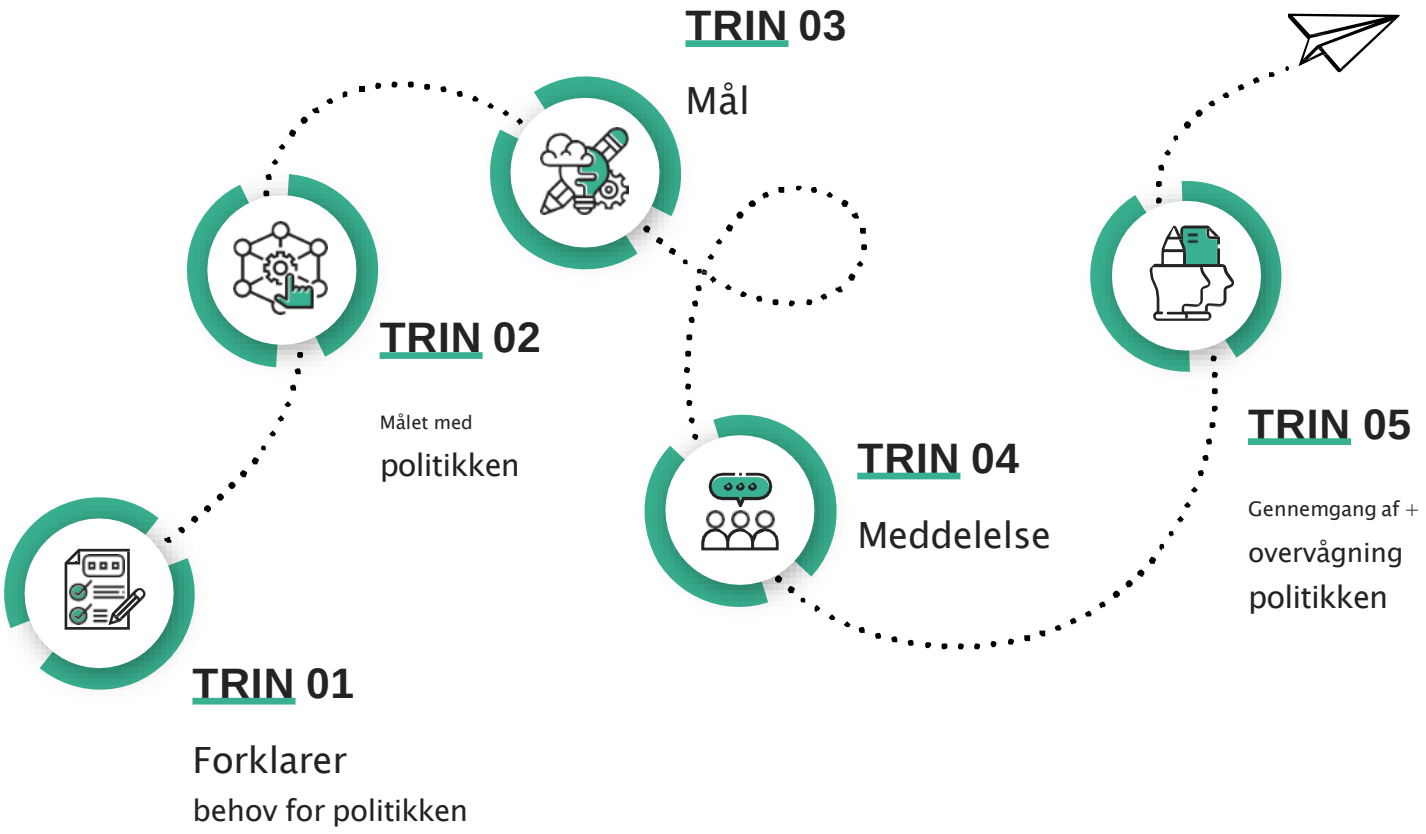
SKABER DIN FØRSTE DIGITAL VELVÆRE POLITIK

OPRET DIN FØRSTE DIGITAL VELVÆRSPOLITIK

04

Lad os nu se nærmere på et eksempel på en **Digital Wellness politik** fra **St. John Ambulance.**

Vi kan se, at der er i dette eksempel **fem område** sat de er specialiserede i:



TRIN 01

Forklarer behovet for politikken

Som vi nævnte tidligere i denne guide, er "hvordan og hvorfor" et vigtigt skridt, når du skriver en velværepolitik. Dette hjælper dig med at være gennemsigtig over for medarbejderne, men gør det også muligt, når du skriver politikken, for at sikre, at den bliver så effektiv som muligt.
I dette afsnit er det vigtigt, at du forklarer, hvordan og hvorfor mentalt velvære kan påvirke arbejdere, samt fremhæver fordelene ved positivt velvære på arbejdspladsen. I dette afsnit kan du også inkludere en forklaring på, hvordan organisationskultur og hvordan dette kan påvirke den måde, personalet arbejder på.
Organisationskultur er en vigtig faktor for medarbejderne af mange forskellige årsager, men den er vigtig, når man overvejer medarbejdernes trivsel i din organisation, da virksomhedskultur i høj grad kan påvirke, hvordan personalet gør tingene. For eksempel har du måske erkendt, at der inden for din organisation er en norm om at arbejde ud over dine aftalte timer. Selvom personalet måske ikke i første omgang har noget imod dette, kan det ende med at forårsage problemer i fremtiden, især omkring udbrændthed, personaleomsætning.

TRIN 02

At skabe et mål for politikken

Det er vigtigt, at din politik har et klart mål, så medarbejderne ved, hvad de kan forvente, og hvad politikkens resultater og intentioner er. Dette afsnit vil i det væsentlige skitsere sundheds- og velværemålene for din arbejdsplads. Da disse mål vil være forskellige mellem virksomheder, er det vigtigt, at de kan nås afhængigt af typen af arbejdsplads. Sørg for, at du regelmæssigt vurderer og opdaterer politikken, efterhånden som din virksomhed ændrer sig og vokser.

Eksempler på målene med din politik kan være at fremme en kultur på arbejdspladsen, der fremmer sunde vaner såsom træningsprogrammer og sunde kostplaner for medarbejderne, for eksempel tilskynde til en daglig gåtur med kollegerne til frokost for sociale aspekter og fitness, samt forbedring af mental sundhed blandt arbejdere. Du kan også prøve at få en gæsteernæringsekspert eller diætist til at holde et foredrag om, hvordan sund kost kan adopteres og bruges til at understøtte godt velvære.

TRIN 03

Ser på målene for din politik

Du bør sikre dig, at målene for din politik er**SMART – specifik, målbar, opnåelig, realistisk og tidsspecifik**for at sikre succesfulde resultater. Hvert mål bør ledsages af en handling, som vil bidrage til at nå dette mål og bør være skræddersyet til din arbejdsplads. Her er nogle eksempler på mål, der skal implementeres:

01 Mentalt velvære

FOR AT FREMME EN STØTTEKULTUR PÅ ARBEJDSPLADSEN, SIKRE TILSTÆNDIGE RESSOURCER OG NØDVENDIGT FOR LEDERE TIL AT STØTTE ARBEJDERNE OG TIL AT BEKÆMPE ASPEKTER AF ARBEJDSPLADSEN, SOM KAN HAVE EN NEGATIV EFFEKT PÅ MENTAL VÆRE.

- Uddanne ledere og overordnet personale til at støtte medarbejdere med psykiske problemer.
- Tilbyd ikke-dømmende rådgivning og information til personalet, dette kan være med præsentationer, foldere på en opslagstavle eller e-mail-korrespondance.
- Tjek medarbejderne regelmæssigt for at sikre, at deres mentale velbefindende er godt.
- Overvej at tilmelde personale og ledere til førstehjælpsuddannelser i mental sundhed såsom SAFETALK.
- Implementer en mental sundhedspolitik og sørg for, at alle medarbejdere har adgang til den. Gør denne politik til en del af dit medarbejderintroduktionskursus.

- Have tilgængelige måder, hvorpå personalet kan deltage i aktiviteter, der vil understøtte deres eget mentale velvære, såsom socialt arbejde eller som foreslået tidligere frokostaktiviteter og workshops.
- Indstil realistiske arbejdstider for at gøre det muligt for medarbejderne at slukke efter arbejde.
- Sikre, at mål og deadlines er realistiske for at reducere stress blandt arbejdere og mindske risikoen for lange arbejdstider.
- Hold godt øje med konflikter og gør arbejdspladsen til et miljø uden mobning, chikane og diskrimination, så alle føler sig trygge.
- Fremme god kommunikation mellem alle medarbejdere på alle niveauer.
- TILGPivReOeVmIDsEloGyIeIDsEN-enNcCleE-en,rsobPPdOeR SN sCTriEnRiDnR,EtaSrOgLL etRsC-enEnSdFgOoRalEsMtLhOeYrEeEjegSsnWoH-enOmMTrEENuYdetByE.

OPLEVER PSYKISKE SUNDHEDSPROBLEMER.

- Bestem, om og hvordan arbejdsforhold kan påvirke medarbejderens mentale sundhed, og implementer ændringer i politikker og procedurer, hvis det er nødvendigt.
- Behandle medarbejdere med psykiske problemer retfærdigt, empatisk og på en ikke-dømmende måde.
- Led medarbejderen til ressourcer såsom en praktiserende læge, rådgiver, mental sundhed førstehjælpskursus eller andre nødvendige veje.
- Hvis arbejderen er langtidssygemeldt på grund af psykiske problemer, skal du sørge for at holde kontakten med vedkommende og flytte for at støtte dem i gradvist at vende tilbage til arbejdet med den nødvendige støtte på plads.

- Sørg for, at alle oplysninger opbevares i streng fortrolighed mellem dig og medarbejderen, medmindre andet er nødvendigt og kun da med medarbejderens samtykke.

AT AKTIVT ENGAGERERE I AT ANSÆTTE PERSONALE, DER HAR OPLEVET PSYKISKE SUNDHEDSPROBLEMER. DETTE VIL IKKE KUN FREMME ET FORSTÅENDE MILJØ PÅ EN ARBEJDSPLADS, DER STØTTER MENTAL VELVÆRE, MEN VIL OGSÅ OPFORDRE MEDARBEJDERE MED LIGNENDE PROBLEMER TIL AT VÆRE VERBALE OM DEM. FOR AT GØRE DETTE, SIG AT:

- Hav en positiv indstilling, når du har at gøre med medarbejdere og potentielle medarbejdere, der har psykiske problemer.
- Under rekrutteringsprocessen og introduktionen skal du sikre dig, at alle medarbejdere er opmærksomme på loven om handicapdiskrimination.

- Indtag en ikke-dømmende holdning til at ansætte mennesker med dårligt mentalt helbred, det betyder ikke nødvendigvis, at de vil tage masser af sygefritid eller præstere anderledes end andre medarbejdere. AC-enKsN idOeWfrLoEm DGsEotTeHnENtiTalSlyfR neEeSSdijegnNgTs omem EW ObRrKePsLuENsCsEoCrtENsNiBsElaENceH.SUNDHED OG SIKKERHEDSSPØRGSMÅL. DETTE **VIL HJÆLPE TIL MED AT STÆRKE BETYDELSEN AF GODT PSYKISK SUNDHED OG SIKRE MEDARBEJDERNES SIKKERHED.**

- Udfør risikovurderinger af forskellige aspekter af arbejdspladsen såsom potentielle stressfaktorer, der kan bidrage til medarbejdernes dårlige psykiske helbred.
- Tilbyd støtte gennem en rådgivningstjeneste, medarbejderassistanceprogram eller psykiske førstehjælpere.

02 Fysisk velvære

FOR AT ØGE OPLYSNINGER OM VIGTIGHEDEN AF SUND SPIS OG MOTION FOR AT STØTTE GODT PSYKISK SUNDHED OG FYSISK VELVÆRE. DU KAN GØRE DETTE VED:

- Give information såsom præsentationer, kurser og gæstetalere om vigtigheden af sund kost og motion, især med henblik på at forbedre mental sundhed og håndtere stress.

- Udnævnelse af en talsmand på arbejdspladsen for at fremme sunde spisevaner og muliggøre en holdmentalitet.

FOR AT STØTTE PERSONALET MED AT TAGE SUNDERE VALG OG SIKRE, AT ARBEJDSPLADSEN ER DET OP TIL AT DETTE lykkes, AF:

- Tilvejebringelse af tilstrækkelige madopbevarings- og forberedelsesområder på arbejdspladsens køkken, så medarbejderne kan lave og opbevare sunde frokoster.
- Hvis det er muligt, give adgang til gratis frisk frugt og grøntsager og andre sunde snacks, i mødelokaler og køkken, samt koldt vand, der er let tilgængeligt.
- Hvis din arbejdsplads har en kantine, så arbejd sammen med kokkene eller cateringfirmaerne for at tilbyde sunde menumuligheder og promovere disse

FOR AT ØGE BEVIDSTHED OM FYSISK AKTIVITETS BETYDNING FOR AT HÅNDTERE STRESS, FREMME GODT FYSISK OG MENTAL SUNDHED OG IMPLEMENTERE ET SOCIALE ASPEKTER PÅ ARBEJDSPLADSEN.

- Giv information såsom foldere eller samtaler fra personlige trænere, fysioterapeuter og andre professionelle inden for fysisk aktivitet for at tilskynde til fysisk aktivitet og understrege vigtigheden af træning for mental sundhed, endorfiner og smertehåndtering, især hvis jobbet er et siddende kontormiljø.
- Tilskynd til frokostaktiviteter såsom en daglig gåtur eller løb blandt kolleger.
- Tilbyd virksomhedernes rabatpriser til det lokale fitnesscenter for at give personalet et incitament til at træne.

TRIN 04

Kommunikation af din politik og procedure

Alt personale bør gøres opmærksom på velværepolitikkerne og proceduren samt alle ressourcer, de har til rådighed. Politikkerne og procedurerne bør udleveres og diskuteres ved nyansættelser. De bør også opdateres regelmæssigt efter behov, og alle nye ændringer bør cirkuleres via e-mail til hver medarbejder. Der bør gives regelmæssige påmindelser om politikker og procedurer, og det skal være let tilgængeligt via et fællesdrev.

TRIN 05

Gennemgang og overvågning af politik og procedure

Det er vigtigt løbende at gennemgå og overvåge politikkerne og procedurerne. Du bør også måle succesen af dem og afgøre, om der skal foretages ændringer. Personale bør gøres opmærksomme på deres ansvar for at sikre, at politiske handlinger implementeres for deres egen sundhed og velvære. For eksempel, hvis en medarbejder har en bekymring for, at deres arbejdstid er længere end beregnet, bør de tage dette op med en leder eller HR for at bestemme, hvordan politikkerne og procedurerne kan bruges til at forhindre, at dette problem forårsager stress på arbejdspladsen.

POLITIKKENS EFFEKTIVITET KAN MÅLES VED:

- Beder personalet om feedback på politikken
- En risikovurdering af mental sundhed og trivsel på arbejdspladsen. (Du ønsker måske
- bruge St John Ambulance Workplace Stress Risk Assessment guide til
- hjælp til dette).
- Personalets sygdom, tilstedeværelse og personaleomsætning
- Afslut interviews
- Brug af arbejdsmiljø- eller rådgivningsydelser
- Personaleklager eller henvisninger
- Feedback fra virksomhedens mentale sundhedsansvarlige eller kvalificerede mentale førstehjælpere

For at sikre, at den forbliver relevant, vil politikken blive gennemgået seks måneder efter politikkens startdato hvert år derefter

ETABLERING AF DEFINITIONER:

Definitioner er vigtige for alle medarbejdere at sikre, at alle arbejdere er under samme niveau af forståelse, når det kommer til, hvad bestemte udtryk betyder.

Hvis du kæmper for at komme med nogle eksempler på definitioner, så prøv nogle af disse for størrelse:

HEDE:

En "tilstand af fuldstændig fysisk, mental og social velvære, og ikke blot fravær af sygdom eller svaghed", som defineret af Verdenssundhedsorganisationen (WHO).

VELVÆRE:

Hvordan vi styrer vores sundhed og klarer os i hverdagen. Trivselsniveauer vil variere mellem medarbejdere og kan påvirkes af en række forskellige faktorer både på og uden for arbejdspladsen.

STIGMA:

Misforståelser eller misforståelser af trivselsproblemer, der kan være afvisende, stødende eller sårende.

PRESENTÆISME:

Deltagelse på arbejde på trods af, at du lider af dårligt helbred eller velvære, hvilket ofte resulterer i øget stress, dårlig produktivitet og moral.

LEAVEISME:

Outc en del af denne vejledning kunne helst være en nummereret tjekliste, som organisationen kan følge. Ved f o llo w i g hvilket, organisationen skal være i stand til at lave en trivselspolitik for deres respektive organisation. For f.eks. en 5-trins tjekliste svarende til St. John's Ambulance. Vi kunne tilføje flere elementer til kontrol (måske 10) for at oprette politikken.

05

SKABER DIN FØRSTE DIGITAL VELVÆRE POLITIK

OPRETTELSE AF DIN FØRSTE DIGITALE VELVÆRSPOLITIK

05

01

DENNE AFSNIT AF POLITIKKEN KAN INDEHOLDE DETALJER OM FØLGENDE EMNER:

- Hvordan og hvorfor fysisk og psykisk velvære på arbejdet kan påvirke personalet
- Fordele ved positiv trivsel på arbejdspladsen
- Hvordan organisationen kan skabe en kultur, der fremmer sundhed og velvære
- Hvordan virksomheden kan støtte og hjælpe dem, der har oplevet psykisk sygdom

02

DENNE AFSNIT AF POLITIKKEN BØR skitsere DIN SUNDHED OG VELVÆRE MÅL FOR DIN VIRKSOMHEDER.

- At skabe en arbejdspladskultur, der fremmer og understøtter alle medarbejderes sundhed og velvære
- At støtte personalet i regelmæssig fysisk træning
- At tilskynde medarbejderne til at træffe sunde kostvalg

03

04

MÅL - DISSE BØR VÆRE SMARTE (SPECIFIKKE, MÅLEBARE, OPNÅELIGE, REALISTISKE, TIDSPECIFIKKE)

- Hvert mål bør ledsages af en handling for at nå dette mål.

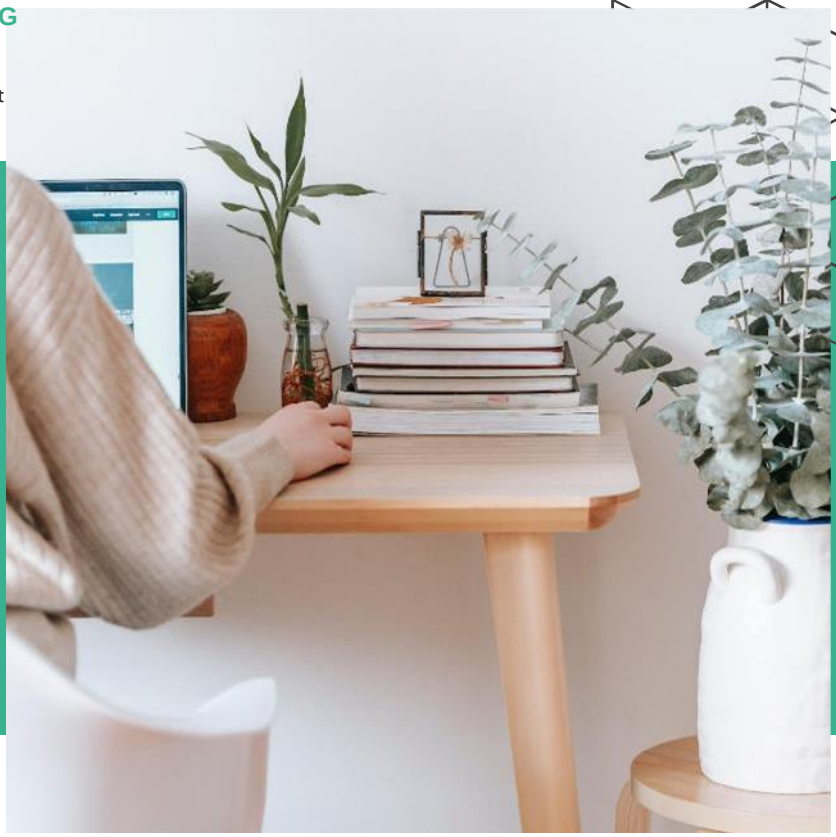
05

- Vælg politiske handlinger, der passer til din arbejdsplads.

FORKLAR HVORDAN POLITIKKEN VIL BLI KOMMUNIKATION PÅ PÅ VIRKSOMHEDEN

REGELMÆSSIG GENNEMGANG OG EFFEKTIVITET AF HE

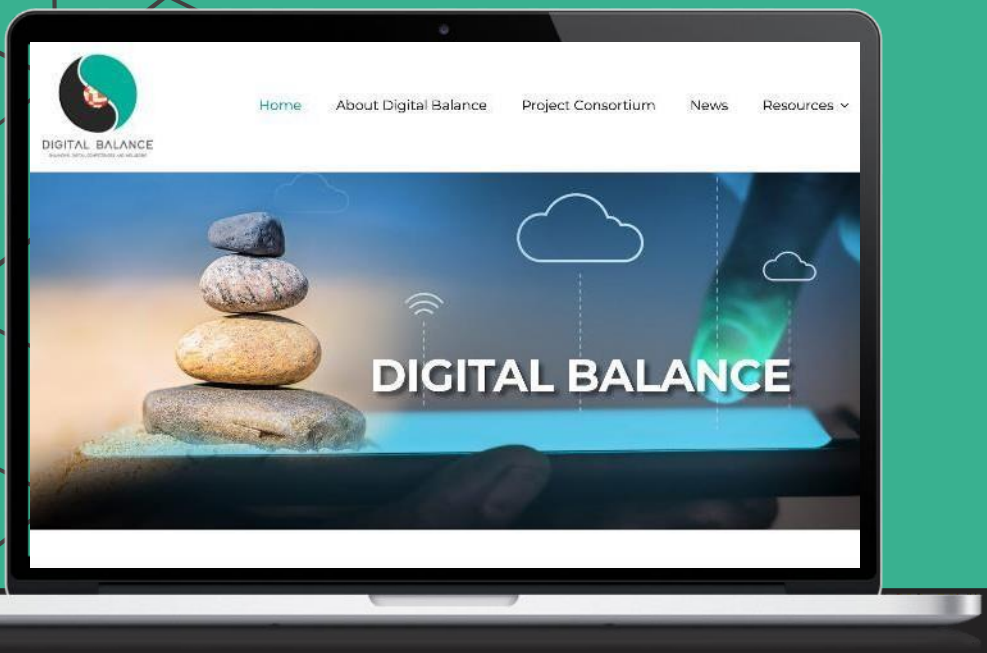
- Hvordan vil du kontrollere fremskridt



DIGITAL BALANCE

BALANCING DIGITAL COMPETENCIES AND WELLBEING

FØLG VORES REJSE



www.digitalbalanceprojekt.eu

følg din rejse

f jeg

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union