

Nordea

Kort inledning

Bosse Ahlberg, Wellbeing SE Group People

Webinar-digitalt liv och arbetsliv

Åsa Miemois, Falck

26 maj 2026



Wellbeing in Nordea

"A sustainable worklife for great performance"

OHS=
Occupational
Health and
Safety



How

Promote Health

Create opportunities to retain and develop employees' health, well-being and work ability.

Proactive

Ensure a great working environment

Create a safe and inclusive work environment through a systematic approach to identify potential risks and take the necessary action.

Preventive

Manage illness and work ability

Support for employees when they are ill and have a reduced ability to work. Initiate early rehabilitation to allow for a quick return to work.

Reactive

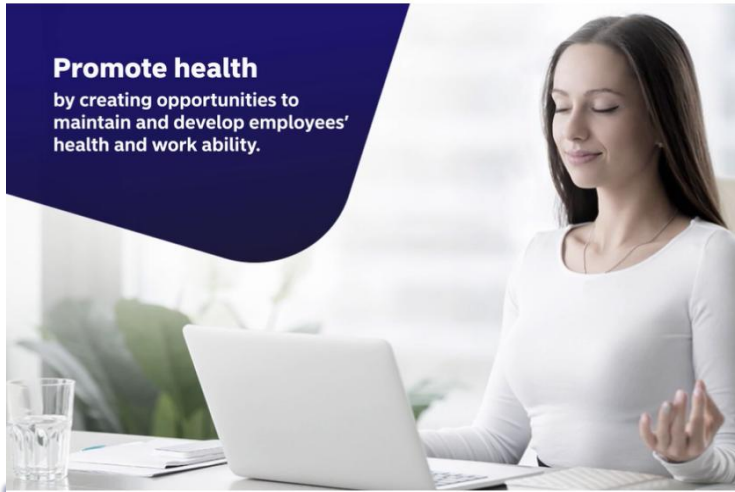
Why

Effects:

- Improved productivity
- Improved engagement
- Sustainable work ability
- Reduced health-related costs
 - Attractive employer
- Complies with laws and regulations

Promote health

by creating opportunities to maintain and develop employees' health and work ability.



Nordeas hälsofrämjande tjänster

- Break Pro
- Lunchtillägg
- Ergonomiska hjälpmedel
- Friskvårdsbidrag
- Förmånsbanken (Benify)
- Inspirationsföreläsningar
- Kompetens/karriärutveckling
- Hälsoinspiratörsnätverk m budget för aktiviteter
- Digital Hälsoscreening
- BrolinWestrell Personalstöd
- Ljung Sjöberg, Medarbetarstöd
- Friskvårdsföreningen (Sthlm)

Ensure a great working environment

by making it safe and inclusive.



Vi jobbar systematiskt för att upptäcka risker och sträva efter högt engagemang

- Upptäcka risker genom ett systematiskt arbete i årshjul:
 - Organisation
 - Team
 - Individ
 - LokalerSamt vid större ändringar
- People Puls (arbetsmiljöperspektivet) (team)
- PLD (arbetsmiljöperspektivet) (individ)
- Utbilda chefer
- Omtankessamtal vid upprepade korttidssjukfrånvaro

Manage illness and work ability

by supporting employees when they are ill.



Tjänster som supporterar att agera tidigt vid ohälsa och nedsatt arbetsförmåga

- Tidigt stöd till chefer
- Omtankessamtal
- Tydliga Rehabprocesser
- Stöd till chefer via Leadership Support, People Direct, Group People

Företagshälsovårdstjänster

- Ledarstöd- Falck (Previas)
- Expert support Falck (Previas)
- Krisstöd
- Alkohol, drog spelberoende, tjänster



Mental



Physical



Social



Financial

Nordea

Leaders' **Working Environment** Responsibilities



Läs mer om Nordeas riktlinjer för
[social and wellbeing money](#)

How to Promote Health?

Create opportunities to maintain and develop employee's health and work ability.



Invite employees to PLD check-in on a regular basis to talk about their perceived working environment and ask them how they are doing and if they need any support to strengthen their wellbeing and workability.

Be proactive and support the employee's working conditions, wellbeing and satisfaction for greater engagement and performance.



Involve employees in the work to promote wellbeing and a good working environment. Find out if someone wishes to get involved as a wellbeing ambassador or become an occupational health and safety representative for the team.



Familiarise yourself with the range of services provided by Nordea such as occupational healthcare services and other benefits that support employee's health and wellbeing.



Encourage employees to participate in planned wellbeing activities. Find out about country-specific budget instructions for health-promoting activities. Plan and encourage team members to participate in activities that strengthen the team spirit and employee's wellbeing. Make sure to have a budget for social and wellbeing activities. Read more at Intra about budget "Social & wellbeing money".



Stay up to date by following news at Intra and other internal channels. Participate in trainings and webinars increasing your knowledge and awareness about topics strengthen your leader skills.

Nordea

Team Boosters

The Team Boosters are suggestions for short, efficient initiatives that can support the team in building a common purpose, strong relationships, a trusting environment and drive collaboration

Team Boosters | Intra

26 maj 2026

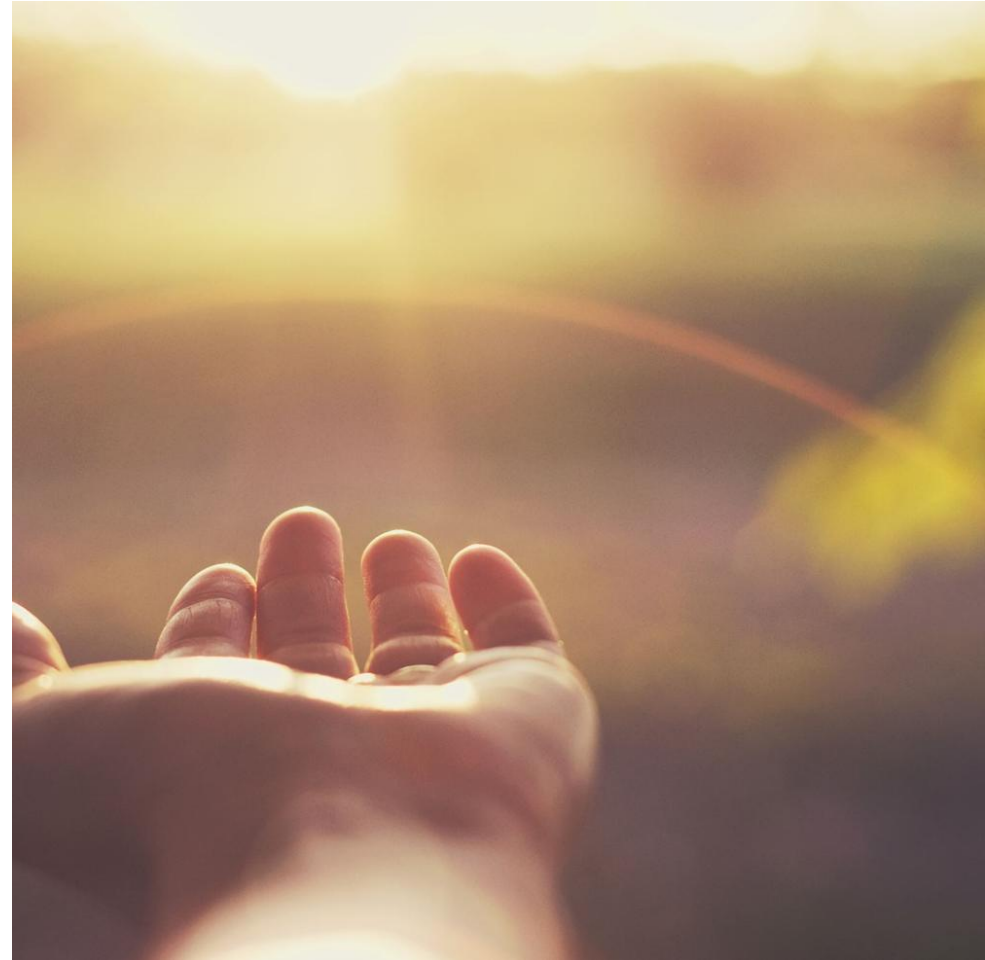




Andas

Innehåll

- Inspiration och strategier för att hantera obegränsat stimuli och hög kognitiv belastning både i livet och arbetslivet
- Tips för en mer hjärnvänlig och hälsosam arbetsmiljö kopplat till det digitala perspektivet



Gör en egen incheckning med dig själv

- När kollade du senast på telefonen?
- Vad har du för notiser på? Vilka har du medvetet stängt av?
- Har du ofta flera digitala stimuli samtidigt? Vilka?
- Gör du något annat samtidigt som du lyssnar på det här just nu?

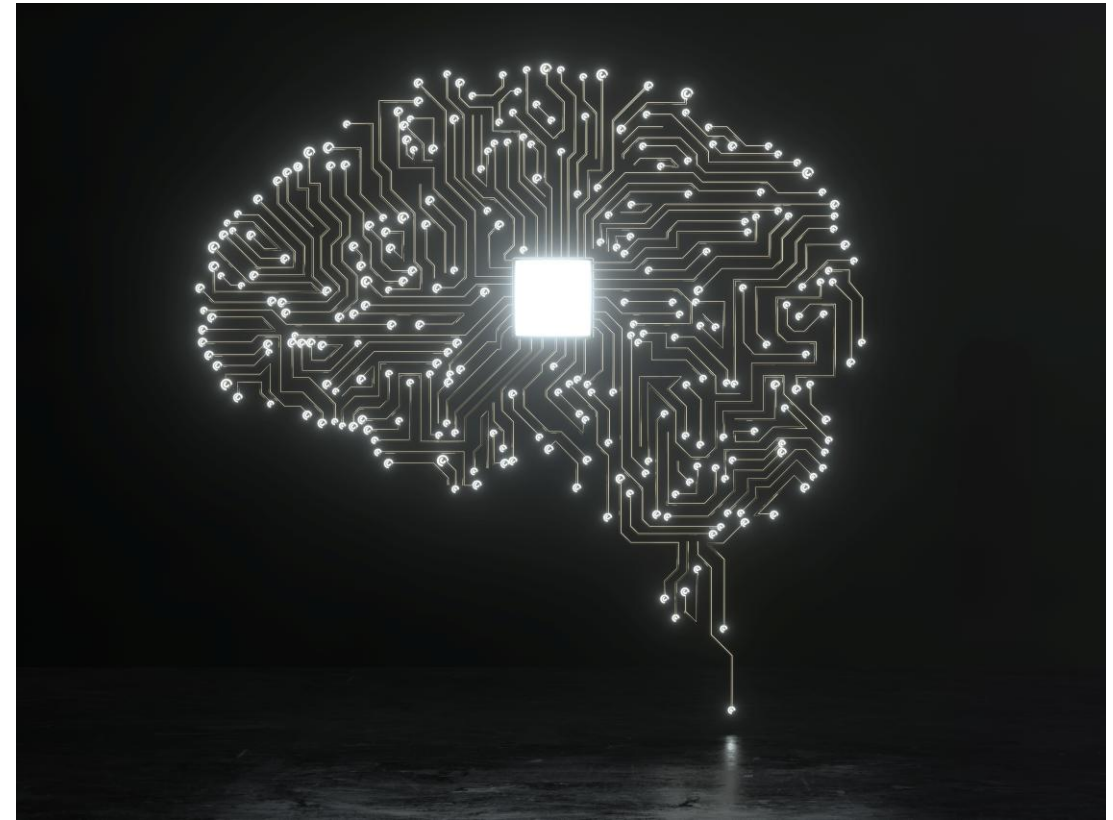


Vad är ”den digitala arbetsmiljön”?

- Det är mer än bara våra datorer och telefoner.
- Det är summan av alla digitala verktyg, plattformar och processer vi använder: e-post, chatt, videomöten, projektverktyg etc.
- Den är **obegränsad** – till skillnad från det fysiska kontoret har den inget tydligt slut.
- Den är **alltid på** – arbetet är tillgängligt 24/7, vilket skapar en förväntan om ständig nåbarhet.
- **Definition:** Alla digitala verktyg, plattformar och kanaler vi använder.
- **Fördelar:** Flexibilitet, effektivitet, tillgänglighet.
- **Utmaningar:** Gränslöshet, norm om ständig nåbarhet, informationsöverflöd.

Utmaningen

- **Obegränsat stimuli:** Vår hjärna bombarderas ständigt av notiser, e-post, meddelanden och ett oändligt informationsflöde.
- **Hög kognitiv belastning:** Att ständigt växla mellan uppgifter (multitasking), bearbeta information och fatta beslut dränerar vår mentala energi.
- **Återhämtningen:** för många innefattar även vår återhämtning kognitiv belastning, skärmar och stimuli.



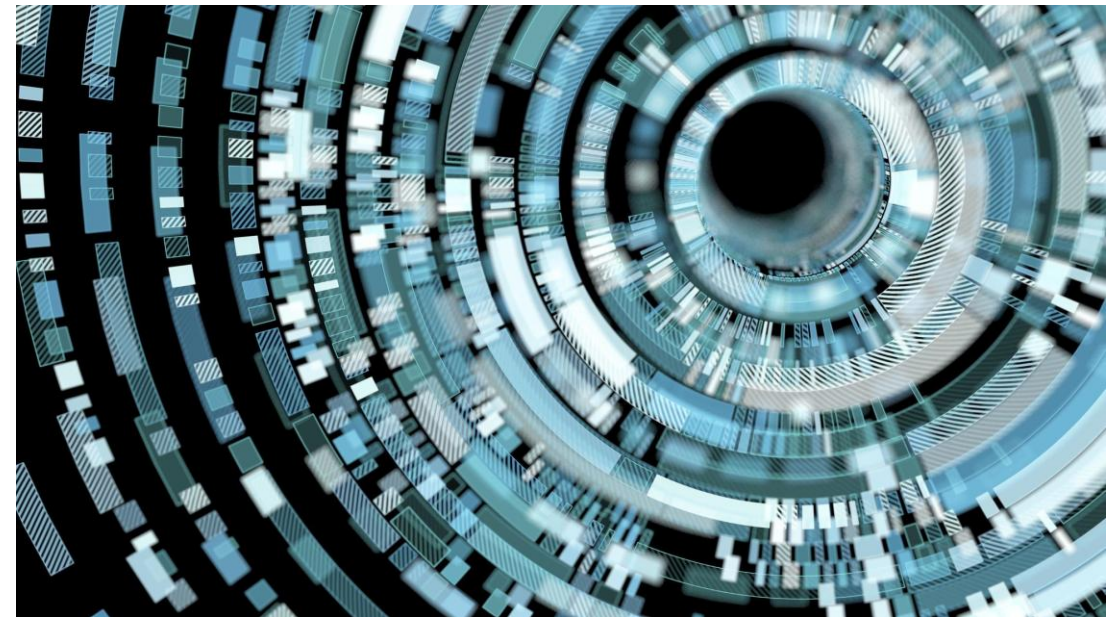
Konsekvenser

- Detta leder till stress, koncentrationssvårigheter, sämre beslutsfattande och kognitiv trötthet. Vi hamnar i ett reaktivt läge istället för ett proaktivt.
- Det du ev går miste om är fysisk aktivitet, utomhusvistelse och sociala relationer – som vi väljer bort till förmån av det digitala stimulit



Problemet: tolerans och nedreglering

- Hjärnan strävar alltid efter balans (homeostas). När den översvämmas av onaturligt höga och frekventa dopaminkickar från digitala medier, vidtar den åtgärder för att skydda sig.
- **Minskad känslighet:** Hjärnan minskar antalet dopaminreceptorer eller gör dem mindre känsliga. Det är som att den "skruvar ner volymen".
- **Krav på mer stimuli:** Effekten blir att samma aktivitet (t.ex. att scrolla på Instagram i fem minuter) inte längre ger samma kick. För att uppnå samma känsla av tillfredsställelse behöver du nu *mer* – mer tid, mer intensivt innehåll, snabbare klipp. Du har utvecklat en tolerans.



Konsekvenser

- Försämrad koncentrationsförmåga
- Ökad rastlöshet
- Sämre impulskontroll
- Minskad glädje i vardagen
- Ökad ångest
- Social jämförelse
- Prokrastinering
- Sömnproblem



Strategier för en hjärnvänligare arbetsdag

Ta kontroll

- **Stäng av notiser:** Det mest effektiva tipset. Stäng av alla notiser på dator och mobil som inte är absolut kritiska. Du bestämmer när du ska ta del av information.
- **Schemalägg "fokustid":** Boka tid med dig själv i kalendern för djupt arbete. Kommunicera till kollegor att du är otillgänglig under dessa block.
- **Hantera din inkorg:** Bearbeta e-post vid bestämda tider på dagen (t.ex. 2-3 gånger) istället för att ha den öppen hela tiden. Använd "zero inbox"-metoden om möjligt.
- **En sak i taget:** Vår hjärna är inte gjord för multitasking. Stäng ner alla flikar och program som inte är relevanta för din nuvarande uppgift.

Sätt gränser

- **Digitala solnedgångar:** Bestäm en tid när arbetsdagen slutar digitalt. Undvik att kolla e-post och jobbchattar på kvällen.
- **Kommunicera din tillgänglighet:** Använd statusmeddelanden i chattverktyg ("I fokustid fram till 11:00") eller autosvar i e-posten för att hantera förväntningar.
- **Välj rätt kanal:** Allt är inte ett brådskanie chattmeddelande.
 - **Chatt:** Snabba, enkla frågor.
 - **E-post:** Information som behöver dokumenteras men inte är tidskritisk.
 - **Telefonsamtal/Videomöte:** Komplexa diskussioner som kräver dialog.

Planera för återhämtning

- **Mikropauser:** Ta korta pauser från skärmen. Använd **20-20-20-regeln**: titta på något 20 fot (ca 6 meter) bort i 20 sekunder var 20:e minut.
- **Rör på dig:** Schemalägg korta promenader. Ta möten gåendes ("walk-and-talks") om det är möjligt.
- **"Falska pendlingar":** Om du jobbar hemifrån, skapa en rutin som signalerar att arbetsdagen börjar och slutar, t.ex. en kort promenad före och efter jobbet.

Hjälp din hjärna att återhämta sig och må bra

Signalsubstanser

- Va socialt aktiv
- Ät hälsosamt
- Träna

Fokus

- T ex genom mindfulness och medveten närvaro i det du gör
- Rikta fokus
- Gör en sak i taget

Nervsystemet

- Växla mellan aktivt och avslappnat nervsystem genom
- Andning, rörelse och natur

Psykologisk flexibilitet

- Istället för att göra allt hela tiden
- Lägg energin där den gör mest nytta
- Vad är viktigt på riktigt?

Sömn

- Följ din inre dygnsrytm
- Kom ut i dagsljus på f m
- Släck ner på kvällen
- Minska digitalt stimuli och blått ljus på kvällen

Nudging

- Designa miljön omkring dig så det blir lättare att göra bra val
- Ligg steget före, förbered t ex
Ställ fram springskorna i hallen
Lägg mobilen i ett annat rum
Köp hem näringsrik mat

Avkoppling

- **Mental, fysisk och social:** hitta variation och olika vägar till återhämtning och energipåfyllnad.
- **Digital detox:** minska användningen av digitala enheter och sociala medier. Sätt gränser som passar för dig. Landa in i dig själv och ditt liv och dina förutsättningar utan att ständigt jämföras med andra.
- **Dagliga rutiner:** skapa dagliga rutiner som främjar social positiv interaktion, mental återhämtning, fysiska



Ansvaret är delat

- Uppmuntra till dialog i teamet. Hur kan ni som grupp skapa en smartare digital kultur? Ledare har ett extra stort ansvar att föregå med gott exempel (t.ex. inte skicka e-post sent på kvällar och helger).
- Välj *ett* tips från idag som du vill testa redan imorgon. Små förändringar skapar över tid stora resultat.



Tack!

