



FAKTA

NAMN

Gabriella Ringvall Bengtsson

YRKE

Konsult och föreläsare inom ledarskap, kommunikation och hjärnsmart arbetsmiljö

FÖRETAG

&thebrain

HEMSIDA

www.andthebrain.se

TIPS

Följ henne på hemsidan där hon även bloggar. Gabriella finns även på LinkedIn och Instagram: hjarnsmart

Trygghet gör hjärnan smart

Gabriella Ringvall Bengtsson vände det negativa till det positiva. Som trebarnsmamma med intensivt jobb inom polisväsendet och engagerad förälder i sina barns aktiviteter och skola, så gick hon som så många andra rakt in i väggen. Ett pressat liv gjorde att inget kändes roligt till slut. Istället för att skämmas över sin utmattningssjukdom, så törstade hon efter kunskap vad som hänt henne rent biologiskt. Idag står hon med båda fötterna på jorden, har startat sitt företag &thebrain och hjälper företag och organisationer att få till en hjärnsmart arbetsmiljö. Med kunskap och enkla förändringar kan vardagen bli så mycket bättre. Vi har mycket att lära om vår fantastiska hjärna.

Av Sofie Sjöström

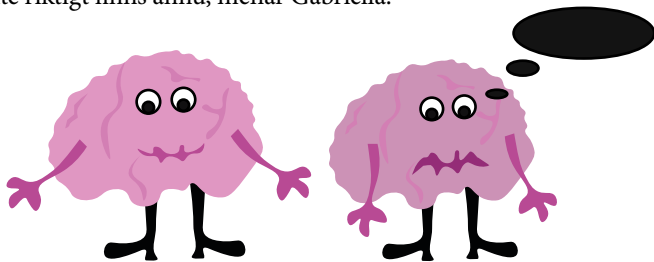
UTVECKLING

Gabriella Ringvall Bengtsson insåg att alla är vi lika inför stress. En frisk människa *ska reagera* på stress i en hektisk tillvaro. Med mer kunskap kan vi motverka utmattning. Hon berättar:

- När jag blev utmattad började jag prata om mitt tillstånd både privat och på jobbet och skämdes inte. Efter ett tag kom jag på att det finns så mycket man kan göra för att förändra till det bättre. Det är både ett systemfel i Sverige att många blir utbrända men även ett individuellt problem som blir allt större. Ett samhällsfenomen. Vi måste få mer kunskap om *stressens fysiologi och hjärnan*. Den andra faktorn är *ledarskap och kommunikation*. Vi måste ha ett ledarskap och en kommunikation på arbetsplatsen som är bra på att prata om de här sakerna och snappa upp om det står fel till med personalen. Här handlar det om att hitta strukturer. Jag är i botten förändringsledare och jag förstod att det behövs även en *förändringskraft* för att möta upp på ett annorlunda sätt.

Idag 2018 vet alla att vi kan drabbas av utmattning och vi börjar förstå hur hjärnan fungerar. Att den är tålig men också ömtålig. Forskning börjar bli tillgänglig med spännande litteratur. Det är ett annat klimat än för några år sedan.

- Fortfarande har vi svårt att ta den här kunskapen som vi läser om och applicera den på oss själva. Det sägs att män i större utsträckning byter jobb när de är i en pressad arbetssituation, än att ta tag i situationen. Då kan man ju undra om inte det är att förflytta problemen? Jag tycker nog att kunskapen och seendet på oss själva inte riktigt finns ännu, menar Gabriella.



Hur har vi det på arbetsplatsen?
Låter vi hjärnorna blomstra eller har vi det tufft?

Lägg örat mot rälsen - hur mår företagets hjärnor?

För företag är det viktigt att våga ta upp de bitar som handlar om pressad arbetsbelastning och slimmade organisationer på ett rutinmässigt sätt som t ex i veckomöten, teammöten och i ledningsgrupper.

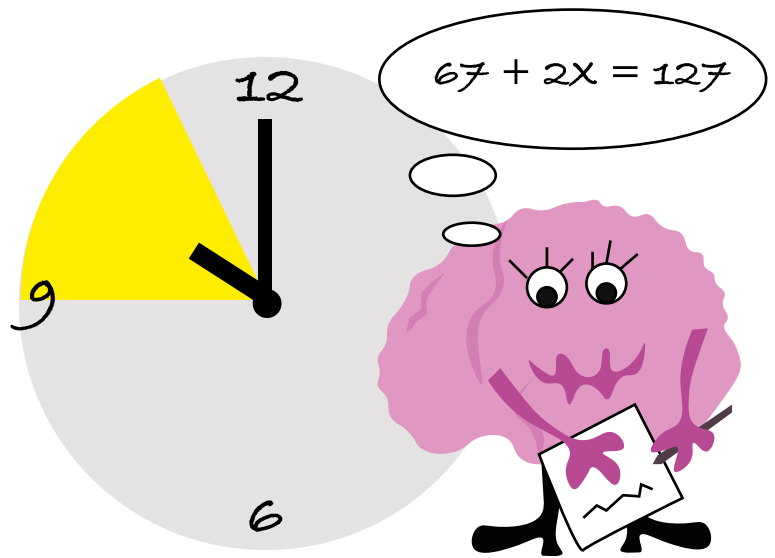
Gabriella uppmanar att lägga örat mot rälsen och våga ställa frågan: Hur har vi det här på arbetsplatsen? Hon förtydligar:

- Idag är det så många företag som har de anställdas hjärnor som främsta resurs.. Människors hjärnor står för förädlingen, värdeskapandet, ekonomin och tillväxten. Då kan vi inte längre nonchalera att de här hjärnorna har det ansträngt och att förutsättningarna inte skapar de bästa hjärnorna som vi kan få. Det är viktigt att ställa frågorna: Har vi produktivitet och effektivitet på vår arbetsplats? Är vi pigga? Är vi kreativa? Låter vi våra hjärnor blomstra här eller är det bara tufft?

För några decennier sedan gick vi igenom den fysiska arbetsmiljön, där facket var väldigt aktivt kring arbetstider och en bra ergonomi för våra kroppar. På samma sätt måste vi nu ta den arbetsmiljön vi har idag och utveckla den med fokus på hjärnan, menar Gabriella.

I Sverige har vi många kunskapsintensiva jobb idag och utvecklingen har gått fort vad gäller digitaliseringen och den ständiga uppkopplingen mot hjärnan. Här gäller det som företag att bli varse om förändringen och vad den för med sig.

Hela digitaliseringen, *uppmärksamhetsekonomi*, som hon kallar den för dvs att våra hjärnor ska vara uppmärksamma och receptiva är ett ganska nytt fenomen.



Mellan klockan 9-11 presterar hjärnan på topp om vi inte blir avbrutna.

Den som kan fokusera i framtiden vinner

Troligtvis kommer förmågan att stänga ute bruset och använda självkontroll och disciplin för att jobba fokuserat, sätta sig in i svåra arbetsuppgifter, lära nytt, förädla och omsätta till sammanhanget bli en efterfrågad egenskap. Det handlar om att ge sig själv förmågan till fokus och fördjupat arbete i en annars splittrad arbetsdag.

Gabriella förklarar och ger oss råd:

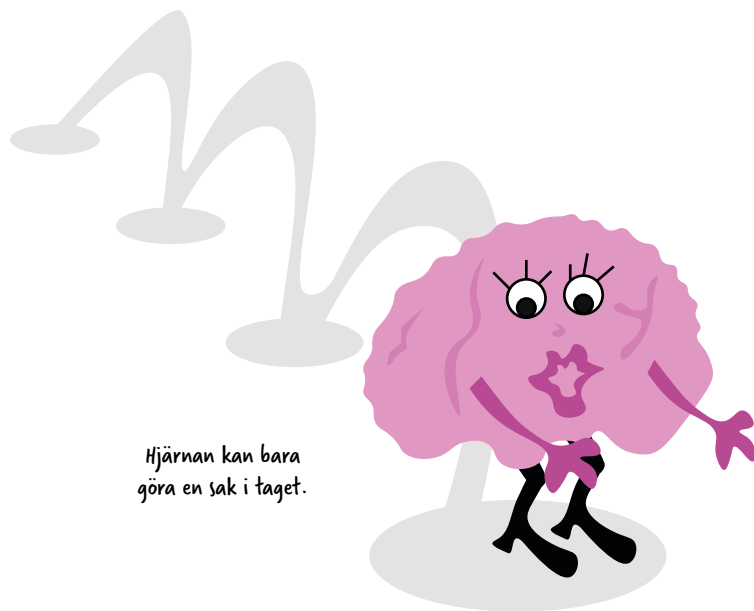
- De flesta människor har sin energi och fokuseringstopp på förmiddagarna mellan ungefär kl 9.00-11.00. Då har man också fått den långa pausen sömn. Det är då du är mest lämpad att göra de krävande kognitivt koncentrerade arbetsuppgifterna. Egentligen borde vi knuffa undan alla möten, stänga av alla digitala gadgets som chatt, mail, mobil och sitta i en produktivperiod under, säg, 90 minuter. Alla på en kontorsbaserad arbetsplats bör göra det, för då blir det lättare att få till det. Sedan kan man resa sig upp och gå ett varv runt huset under dessa 90 minuter, för alla behöver vi ju en paus. Denna förändring skulle troligtvis öka produktiviteten väldigt mycket. Det skulle även ge en tillfredsställelse till alla på arbetsplatsen, man gör klart! Sedan kan eftermiddagens uppgifter vara att hoppa från tuva till tuva - ha möten, svara på mail och ringa samtal.

Hon är just nu inspirerad av Cal Newport som har skrivit en bok som heter Deep work och framför tesen att *den som kan fokusera i framtiden vinner*. Gabriella menar att detta är en företagskulturfråga. Sitter du i en landskapsmiljö så måste du på företaget ha en överenskommelse kring denna 90 minutersperiod. Ingen får gå omkring och prata och störa, utan alla skärper sig. Då blir det inte bara individens ansvar utan det är en gemensam regel som man kommit överens om.

- Jag uppmanar piloter och tester här, för att känna på vad detta ger, betonar Gabriella.

Gabriella nämner ett företag som stängde av all kommunikation mot kunder och varandra i produktionspass. Istället för att kunderna blev irriterade på att det inte gick att nå personalen så blev de nöjda eftersom företaget snabbare började leverera resultat till kunderna.

- Det här är intressant ur ett makroekonomiskt perspektiv. Varför tänker inte företag i större utsträckning på hur vi kan öka produktiviteten på detta skonsamma sätt för de anställda - att göra kontoret hjärnsmart? Det är ju dessutom gratis. Det handlar om att förstå hur vår hjärna fungerar, att hjärnan inte mår bra av störningar, för då tappar vi den kognitiva förmågan. Sedan handlar det bara om beslut inom företaget - på vilket sätt vi ska arbeta.



Det är omöjligt för VD:n att göra flera saker samtidigt

- Vår hjärnas exekutiva frontala cortex kan liknas med en VD eller dirigent och sitter långs fram i hjärnan. Om den får jobba ostört i 45-50 minuter och sedan får en liten paus, men därefter får återgå till fokus igen, så är det ett skonsamt sätt att behandla denna känsliga del av huvudet. Lär man sig sin egen biologi, så förstår man också vikten av att arbeta på rätt sätt, menar Gabriella.

Alla vet att man inte ska multitaska/multisyssla. Men varför ska man inte multisyssla, dvs göra flera saker samtidigt?

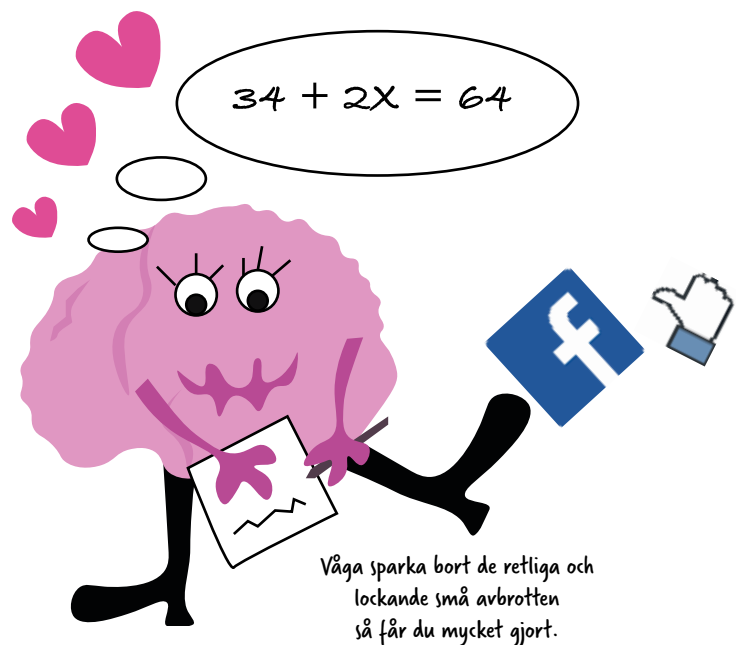
Hjärnan kan inte göra flera saker samtidigt förutom att göra invanda saker som att t ex gå och prata samtidigt. Men om du gör något som är mer analytiskt och som kräver hjärnans kapacitet, som en kunskapsintensiv uppgift så skiftar hjärnan arbetsuppgifter bara väldigt snabbt. Hjärnan jobbar seriellt och gör en sak i taget.

Om du skriver, kollar mailen och samtidigt lyssnar på någon så byter hjärnan arbetsuppgifter hela tiden och det kräver väldigt mycket energi – precis som en muskel kräver energi. Lägg sedan till ett pling i mobilen som fångar din uppmärksamhet. Det är även en uppstressande känsla med ett kortisolpåslag vilket är tröttande.

Ta bort de lockande men retliga avbrotten för en effektivare arbetsdag

När vi åstadkommer saker får vi en dopamindusch och det är en sådan belöning att du gärna vill göra det igen. När du dricker alkohol, har sex, lyckas med något på Candy Crush, svarar på ett mail eller får en "like" på facebook så får du just denna dopaminkick. Det är en kraftig signalsubstans. Hjärnan älskar det. Det är därför vi gärna gör de här enkla sakerna som ger omedelbar belöning eftersom hjärnan är "lat" av naturen i vår evolution. Att göra enklare saker, kostar mindre energi. Vi tar alltså gärna avtagvägarna som att svara på ett mail eller kika på facebook istället för att sitta med vår jobbiga uppgift som tar två timmar. Gabriella förklarar:

- Det här är inte vårt fel. Men vi måste idag 2018 när vi inte längre behöver spara vår energi för att överleva på savannen, inrätta vår arbetsdag så att vi tar bort de lockande små avbrotten. Då måste du själv göra ett aktivt val, som att, om du jobbar i ett kontorslandskap, sätta dig i den delen som är tyst och avgränsad för att göra en uppgift. Och då kan du inte ta med din telefon och dator med mailen på. Här tror jag att arbetsgivare och medarbetare måste komma överens. En tyst och ergonomiskt utformad aktivitetsbaserad yta på en arbetsplats fungerar bättre om de tekniska gadgeten inte är påslagna hela tiden



Att låta vuxna människor ha sina tekniska gadgets som smartphones påslagna hela tiden är som att låta barn leka med knivar. Det är farligt. För vi klarar inte riktigt av det.

I Frankrike finns en lag som kallas "rätten att koppla ner" där arbetsgivaren inte får maila sina medarbetare efter arbetstid. Lagen gäller de som har över 50 medarbetare. Den franska staten har här insett att det finns en stor nytta i att ha lagen för att få färre sjukskrivningar och ett effektivare och mer välmående samhälle. Så här sade Benoit Hamon från den franska nationalförsamlingen i en kommentar till BBC när lagen trädde i kraft 2016:

"Studier har visat att det förekommer mer arbetsrelaterad stress i dag än förr och att stressen är konstant. De anställda lämnar arbetsplatsen fysiskt, men lämnar inte sitt jobb. De hålls fast med ett slags elektroniska bojor – som hundar. Textmeddelanden och e-post kolonialiserar individers liv till den punkt där de slutligen bryts ned"

I Sverige har vi en ny lag från 1 februari i år där det är förbjudet att använda mobiltelefonen i handen under tiden du kör bil.

Det accepterar vi. Vi kommer inte själva att lära oss att hantera det digitala optimalt, menar Gabriella. Vi kan behöva regler och lagar i framtiden med teknikens utveckling.

Trygghet gör hjärnan smart - vi behöver relationstunga kommunikativa chefer

På samma sätt som hjärnan går igång av en "like" på facebook så går andra delar av hjärnan igång när du får en elak kommentar eller inte känner tillhörighet eller rättvis behandling. Det blir ett stresspåslag, ett hot och som kanske förstör din gruppsamhörighet. Du känner dig utanför.

Gabriella förespråkar relationstunga chefer som är modiga och vågar dra gränser.

- Varje chef klarar att leda mellan 8-12 medarbetare. Fler klarar en typisk mellanchef inte av. Om inte chefen lyckas tillhandahålla en psykologiskt trygg arbetsplats så mår du dåligt väldigt snabbt. Idag finns nya regler där man som chef måste ta tag i trakasserier direkt, vilket är mycket bra. En stor del av dagens sjukskrivningar har en grund i trakasserier på arbetsplatser.

Hon menar vidare att inom värden så ser man att många chefer har upp till trettio personer att ansvara för. Då blir du inte sedd, då blir du inte hörd, du blir inte bemött och bekräftad eftersom tiden inte

UTVECKLING

finns där. Man ser att sjukskrivningarna är större på arbetsplatser som har större arbetsgrupper. Inom vården har du ofta brist på autonomi i din arbetsdag. Du ska göra det som du blir tillsagd att göra och kanske inte har möjlighet att bedöma, självbestämna eller påverka. Du har dessutom en hierarkisk struktur. Lägg även på att det är ett värderingsbaserat arbete där du som anställd vill ge bra vård till individen. Med tidspress ger du inte den vården som du värderingsmässigt har gett dig in i det här yrket för att ge och klara av. Det är tungt. Har du den inre stressen i dig, som under lång tid är starkt nedbrytande, så tenderar du att tappa empati. Du fråser ifrån och tänker inte på hur dina ord faller i din arbetsgrupp. På det här sättet bildas en grogrund för konflikter som i sin tur blir en dålig arbetsmiljö. Du har inte som människa och biologisk varelse möjlighet att använda din empatiska förmåga, för du hinner inte. Här måste det finnas en chef som vågar ta tag i konflikter och som löser detta.

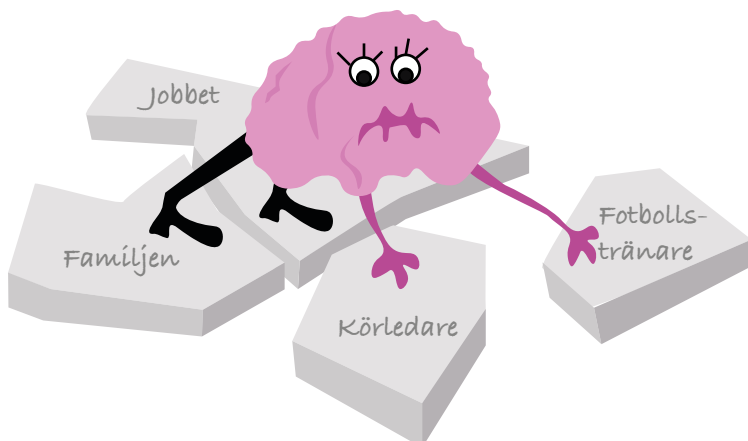
- En relationstung chef handlar om att vara kommunikativ. Som med hela sitt väsen visar att jag är intresserad av att prata och kan prata. Jag kan ta emot dina känslor och det du säger. Jag frågar dig hur du har det. Jag stöttar dig och är intresserad av dig som människa. Chefen ska även visa att hen inte är rädd för konflikter. Att fråga: Hur har vi det? som första fråga på varje enhetsmöte ska vara en återkommande fråga där man tar tag i problemen i ett tidigt stadium. Vågar en person berätta så vågar fler berätta och på sätt kan knutar lösas upp i tid.

Fikarasten förebygger och hjälper till i en ansträngd arbetsdag

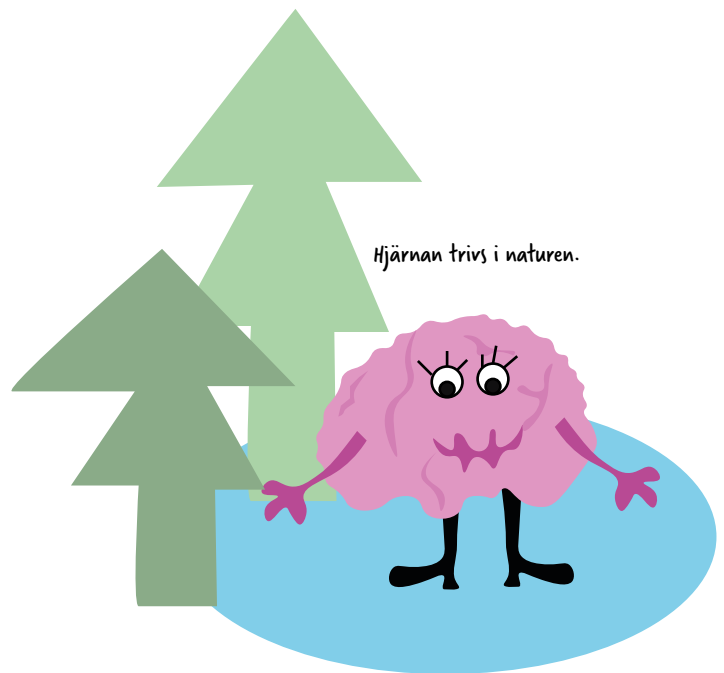
Vi är sociala varelser och vi vill bli bekräftade både på jobbet och privat. Öppnar man upp sig lite grann för varandra och till och med hittar något som är gemensamt, men också om sånt som känns svårt, så blir det *kontakt*. Den kontakten, att vi når varandra bildar en känsla av *förtroende* som i sin tur blir till *tillit*, så att vi kan jobba bra ihop. Vi kan lita på varandra och samarbetar då bättre. Om vi pratar om personliga saker på vår arbetsplats kan vi få större förtroende för varandra.

- Ett välfungerande team har hög tillit. Här vågar man öppna sig och visa sin sårbarhet. Att känna att medarbetarna och chefen accepterar mig som jag är, ger en otrolig styrka. Då vågar man vara sig själv, blir avslappnad och tar ut svängarna och bidrar. Du blir ditt bästa jag, menar Gabriella.

Fikarasten är i detta perspektiv väldigt viktig. Det är där vi vilar, fladdrar fritt och får prata om vad vi gjort i helgen. Samtidigt mäter vi av temperaturen på våra egna medarbetare och hur arbetsdagen och arbetsbelastningen känns.



Det går inte att spela på hur många arenor som helst.
Välj med omsorg vilken eller vilka som är viktigast för just dig
och som ger dig motivation och glädje.



Härma skogsmiljö för avslappning och fokus

En bra arbetsmiljö, hur ska den se ut då rent fysiskt och hur vill vi uppleva den med våra sinnen?

När det gäller ljud så finns det en ljudfrekvens som kan likna en kafémiljö där man kan finna en hög koncentrationsförmåga enligt många forskningsstudier. Gabriella förklarar:

- Vi är i grunden flockdjur och vi tycker att det är tryggt med en ljudmatta röster. Att ha störningar som gälla mobilsignaler, skrik eller skratt i höga ljudfrekvenser ger motsatt effekt. Det behöver alltså inte vara knäpptyst på en arbetsplats. Här finns ljudarkitekter som man kan ta hjälp av.

Kortisolströmningen minskar när vi går ut i skogen. Att ha en miljö som påminner om naturen har en likartad lugnande effekt på oss människor. Att blanda in naturliga träslag, inreda med en fondvägg med bild av en skog eller ett hav, använda färger, strukturer, ljud och dofter som påminner om naturen är exempel på hur man kan skapa en bättre arbetsmiljö.

Genomtänkta utformade arbetsmiljöer, som stödjer de olika arbetsuppgifterna man har, är bra. Men att behandla alla exakt lika och sitta i ett illa skapat kontorslandskap är Gabriella skeptisk till. Det finns en vinst att tillmötesgå människors olika behov av att bo i sig, att få ha något som känns personligt på sin arbetsplats.

Stress är inte enbart en arbetsgivarfråga.

När man frågar de som blir utmattade vad de blev sjuka av, så svarar 60-70% att det var av stress både privat och på jobbet. Alla har ett ansvar för hur man lever sitt liv privat.

Gabriella uppmanar till att kunna säga nej till privata engagemang och inte tacka ja, av bara farten eller av empati och dåligt samvete. Det är viktigt att förstå vad återhämtning verkligen är om man lever ett liv med ett intensivt jobb. Att ta kloka beslut var man ska lägga sin egen energi i privatlivet och strunta i att jämföra sig med andra är inte lätt men nödvändigt. Ingen orkar att vara ideell ledare, göra sina egna gröna juicer, träna frenetiskt och ha ett heltidsjobb. Man får välja sina arenor. Antingen väljer man en arena som man kör fullt ut, som att jobba hela hösten och blir på topp. Eller så får man bli "good enough" på ett antal arenor som vi mäktar med. Är man en hel familj så får man planera vad som är rimligt att klara av för alla familjemedlemmar. Det finns inga genvägar till balans.

När du får en "like" på
facebook, så får du en
dopamindusch.
Hjärnan älskar det.

TECKEN PÅ UTMATTNING

FYSISKA SIGNALER

Kortisolpåslag under lång tid gör att vissa muskler har konstant anspänning, du får spänningshuvudvärk, ont i ryggen och i axlarna.

Högt blodtryck och hjärtklappning.

Magproblem.

Yrsel är ett vanligt tecken eftersom hjärnan inte klarar av överbelastningen.

MENTALA SIGNALER

Du börjar glömma saker, blir disträ eller tappar saker. Kopplingarna mellan nerverna är skadade, vilket du kan märka genom att koncentrationen försämras. Svårt att hålla tråden i ett resonemang. Sömnproblem och trötthet.

KÄNSLOMÄSSIGA SIGNALER

Du kan bli känslomässigt utmattad och få lätt att falla i gråt. Känsla av irritation och ilska och upplevas som forcerad. Du kan tappa empatiförmåga vilket kan märkas på dina relationer.

Oro och rastlöshet, du kan uppleva en ständig press, att livet inte känns lika roligt längre, depressiva tecken.