



Prosjektet har mottatt finansiering fra EUs
Horizon 2020 forskning- og innovasjonsprogram,
under tilskuddsavtale No. 847386



Sosiale medier og mental helse på arbeidsplassen: Anbefalinger til ledere

SEPTEMBER 2023



Sosiale medier og mental helse på arbeidsplassen:

Anbefalinger til ledere

Annalisa Senatore, BE OPEN annalisa.senatore@be-open.it

Alessandro Gabriele, BE OPEN alessandro.gabriele@be-open.it

Enzo Balatti, UNIBO enzo.balatti@unibo.it

Lucia Volpi, UNIBO lucia.volpi@unibo.it

Gabriele Puzzo, UNIBO gabriele.puzzo2@unibo.it

Davide Giusino, UNIBO davide.giusino2@unibo.it

Luca Pietrantonio, UNIBO luca.pietrantonio@unibo.it

Oppsummering

Det er blitt gjort en gjennomgang av H-WORK prosjektet, med hensikt om å utvikle anbefalinger om digitale teknologier tilknyttet mental helse på arbeidsplassen. På dette feltet, står sosiale medier som et relevant tema. Følgelig adresserer denne rapporten virkningen av sosiale medier på den mentale helsen på arbeidsplassen. Ettersom sosiale medier gir en plattform for kommunikasjon, samarbeid og samfunnsbygging, har det blitt svært utbredt i arbeidslivet. Når dette er sagt, bringer sosiale medier flere iboende utfordringer, som uklare grenser mellom arbeids- og privatliv, følelser av å "alltid være på", og potensielle distraksjoner som kan redusere produktiviteten og bidra til utbrenthet. Påvirkningen av sosiale medier kan forverre stress og angst, spesielt gjennom nettmobbing og presset for å opprettholde et perfekt profesjonelt image. Videre, kan overbelastning av informasjon og en konstant eksponering for suksesshistorier, føre til at individer tviler på sine egne prestasjoner. I tillegg synes retten til å koble ut fra jobben å være i fare, ettersom vi ser en økende trend mot hybridarbeid (dvs. jobber delvis hjemmefra). På den positive siden kan sosiale medier lette tilgangen til støtte og tjenester, fremme en følelse av fellesskap, og oppmuntre til en åpen dialog om mental helse. Den gjør det mulig for organisasjoner å dele ressurser og informasjon om mental helse, og kan tjene som en plattform for å fremheve de ansattes prestasjoner og bidrag. Denne rapporten presenterer syv anbefalinger for organisasjoner for å utnytte de positive aspektene ved sosiale medier, og redusere de potensielt

negative konsekvensene. Følgelig knyttes dette dokumentet til EU-kommisjonens nylige kommunikasjon om 'en omfattende tilnærming til mental helse' (European Commission's communication on a comprehensive approach to mental health) (2023), som fremhever behovet for å takle psykososiale risikoer på jobben i møte med en stadig mer digitalisert arbeidsverden.

Introduksjon

Den **økte bruken av sosiale medier i våre profesjonelle liv** har betydelig omformet måten vi deler informasjon og kommuniserer med andre. Sosiale medieplattformer, som omfatter både verktøy for gruppekommunikasjon og nettbaserte informasjonsstrategier, har gjennomsyret arbeidsplassen på grunn av deres potensial til å tilrettelegge for kommunikasjon, samarbeid og fellesskapsbygging. Ansatte bruker sosiale medier på jobben til en rekke formål, inkludert **nettverksbygging, faglig utvikling og samarbeid på teamprosjekter**. Bruken av sosiale medier i en profesjonell kontekst kan forbedre kvaliteten på kommunikasjonen og informasjonsdelingen mellom ansatte betydelig, som til syvende og sist påvirker den generelle produktiviteten på arbeidsplassen (Leftheriotis & Giannakos, 2014). Sosiale medier kan være en nyttig ressurs når det er uunngåelig å jobbe eksternt/fjernt. Under COVID-19 så vi økninger i arbeidsengasjementet som følge av økt bruk av sosiale medier som kommunikasjonsmedium på arbeidsplassen (Oksa et al., 2021). Likevel byr den økte bruken av sosiale medier på jobb, også på flere utfordringer. Grensen mellom privat- og yrkesliv kan bli uklare, som følgelig kan påvirke balansen mellom arbeids- og privatliv, og følelsen av «å alltid påkople». Dessuten kan overbruk eller misbruk av sosiale medier føre til distraksjoner, redusert produktivitet og potensiell utbrenthet.

Sosiale Medier og Mental Helse på Arbeidsplassen

Bruken av sosiale medier i arbeid kan ha ulike utfall, da dette kan føre til enten engasjement eller utmattelse (van Zoonen et al., 2017). **Arbeidsplasser må etablere klare retningslinjer og bedre praksiser for bruk av sosiale medier, for å utnytte fordelene og redusere de potensielle ulempene som følger.** Det er fordeler og utfordringer ved å bruke sosiale medier i arbeidsmiljøet.

Forverrer angst

Sosiale medier kan **forverre følelser av stress, angst og depresjon** (Karim et al., 2020; Uvi et al., 2022). Ansatte kan føle seg presset til å opprettholde et «perfekt» profesjonelt image på nettet, noe som fører til økt selvkritikk og sammenligning med andre. Dette kan også gjøre grensen mellom jobb og privatliv mer uklar, og gjør det derav vanskelig for ansatte å koble ut, og slappe av. Andre konsekvenser av sosiale mediebruk på arbeidsplassen inkluderer også **frykten av å gå glipp av ting** (Eng. FOMO; Fear of missing out) og **«phubbing»** (Eng. terminologi for «phone» og «snubbing»). FOMO er en vedvarende angstopplevelse for ansatte i arbeidstiden, om å være fraværende fra sosialt givende opplevelser andre deler på sosiale medier, ettersom man er «stuck» på jobb. «Phubbing» er den sosiale ekskluderingen som kommer ved bruk av smarttelefonen, ved å avvise eller overse andre til fordel for mobiltelefonen, og kan føre til økt utmattelse og lavere kreativitet (Tandon et al., 2022). Dette kan øke respektløs eller uhøflig oppførsel på arbeidsplassen, som bryter med normer for respekt (f.eks. ignorere eller bagatellisere noens meninger eller bidrag, komme med nedsettende kommentarer, spre sladder om en kollega, avbryte noen når de snakker mm.). **Nettmobbing** kan også ha en betydelig innvirkning på individers mentale trivsel. Den konstante eksponeringen for sosiale medieplattformer i arbeidstiden kan føre til redusert produktivitet og fokus. Fristelsen av **å bla gjennom endeløse feeder** og delta i nettsamtaler kan lett distrahere arbeiderne fra oppgavene deres.

Informasjonsoverbelastning

Med den konstante strømmen av oppdateringer, varsler og meldinger, kan ansatte føle seg overveldet og ute av stand til å effektivt prioritere arbeidet sitt (Chen & Wei, 2019). Dette kan øke stressnivået og gjøre det vanskelig å administrere tid og ressurser effektivt.

I tillegg opprettholder sosiale medieplattformer ofte urealistiske standarder for suksess og prestasjon, som følgelig skaper grobunn for

bedragersyndrom (*Eng.* Imposter syndrome) og følelser av utilstrekkelighet.

Konstant eksponering for nøyre kurerte profiler og fremheving av andres prestasjoner kan få individer til å stille spørsmål ved sine egne evner og verdi, noe som fører til en nedgang i selvfølelsen og selvtilliten.

Retten til å koble av

Hybridarbeid, tilrettelagt av lett tilgjengelige elektroniske enheter som datamaskiner og smarttelefoner, kombinert med internett-tilkobling, gjør det mulig for ansatte å jobbe hjemmefra – og praktisk talt hvor som helst over hele verden. Men det visker også ut grensen mellom jobb og privatliv.

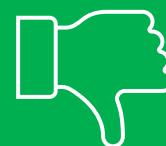
Når meldingsapplikasjoner som WhatsApp og Telegram brukes til arbeidsrelatert kommunikasjon utenom avtalt arbeidstid, kan de ødelegge for de ansattes rett til å koble ut, og gi grunnlag til en oppfatning av å «alltid være på vakt». Ansatte kan dermed slite med å virkelig koble fra jobben, som øker risikoen for utbrenthet.

Fra og med 2021 har ulike medlemsland (Frankrike, Italia, Belgia, Spania, Slovakia, Hellas, Nederland, Portugal, Irland) vedtatt eller foreslått lovgivningsinitiativer angående **retten til å koble av**. Denne retten tar sikte på å beskytte livskvaliteten på jobben, ved å unngå inntrenging i ansattes privatliv ved å angi perioder når jobbenheter skal slås av.

Negative Innvirkninger

Overbruk av sosiale medier og utbrenthet

- Han et al. (2020) fant en signifikant positiv korrelasjon mellom bruk av sosiale medier og jobbutbrenthet i en yrkesaktiv befolkning. Dette antyder at bruk av sosiale medier kan tappe personlige ressurser som tid og energi, og øke sannsynligheten for å oppleve utbrenthet.
- Sosial sammenligning forklarte denne sammenhengen. Kraftige brukere av sosiale medier kan oppleve større utbrenthet fordi de engasjerer seg mer i sosial sammenligning, både oppover og nedover (dvs. sammenligner seg med noen overlegen eller underlegen for egne arbeids- og levekår). De som engasjerer seg i nedadgående sammenligning, i motsetning til oppover, er med sannsynlig å føle jobbutbrenthet.
- Denne studien antyder at regulering og kontroll av sosiale sammenligninger, samt unngåelse av overdreven bruk av sosiale medier, kan være effektivt for å redusere jobbutbrenthet.



Tilrettelegging for tilgang

Sosiale medier **tilrettelegger for tilgang til støtte og tjenester** (Meske et al., 2019). Mange organisasjoner bruker sosiale medier for å dele ressurser, for eksempel artikler om å håndtere stress, informasjon om ansattes hjelpeprogrammer, eller til og med inspirerende historier som bidrar til å avstigmatisere mentale helseproblemer.

Sosiale medieplattformer gir **også virtuelle rom for tilknytning mellom ansatte**, der de kan dele sine erfaringer som igjen kan fremme en følelse av fellesskap og støtte.

Videre, kan sosiale medier fungere som en **kanal for bevisstgjøringskampanjer om mental helse** på arbeidsplassen, og oppmuntre til dialog og forståelse rundt disse temaene.

Åpen samtale

Sosiale medier på arbeidsplassen kan bryte ned barrierer og **oppmuntre til åpne samtaler om mental helse**.

Gjennom dedikerte grupper eller fora kan ansatte **dele sine utfordringer, spørre råd og tilby støtte til hverandre**. Dette virtuelle støttesystemet kan være spesielt gunstig for personer som kan føle seg nølende eller ukomfortable med å diskutere sine mentale helseproblemer i tradisjonelle omgivelser. Ved å fremme en kultur for forståelse og empati, kan sosiale medier bidra til å redusere stigma tilknyttet mentale helseproblemer.

Sosiale medier lar organisasjoner nå et **bredere publikum**, og spre verdifulle ressurser og informasjon om mental helse. De kan dele artikler, infografikk og videoer som gir veiledning om stressmestringsteknikker, praksiser for egenomsorg, og strategier for å opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og

Positiv Innvirkning

Relasjonsbygging og stress reduksjon

- Med fremveksten av fjernarbeid har sosiale medier spilt en positiv rolle i å hjelpe arbeidsgivere med å skape økosystemer for tilknytning og fellesskapsbygging, som inkluderer medarbeidere, kunder og interessenter. Gjennom sosiale medier kan organisasjoner være mer inkluderende og transparente.
- Sosiale medier kan bidra til å redusere isolasjon ved å holde de ansatte informerte, og knyttet til sine kolleger. Dessuten kan det styrke følelsen av fellesskap og tilknytning på arbeidsplassen, spesielt i en fjernarbeidskontekst (Forbes, 2023).
- Små og mellomstore bedrifter kan utnytte makten til sosiale medier for å redusere stress blant ansatte, og tilrettelegge for reintegrering av ansatte med mentale helseproblemer i arbeidsstyrken. For eksempel, vil private støttegrupper på nettet der ansatte åpent kan diskutere sine stressfaktorer og bekymringer om mental helse på et trygt og anonymt sted, spille en avgjørende rolle i å hjelpe enkeltpersoner med å takle arbeidsrelatert stress (Twomey et al., 2015).



privatliv. Slikt innhold kan gi ansatte kunnskap og verktøy som er nødvendige for å prioritere deres mentale trivsel.

Sosiale medieplattformer tilbyr en unik mulighet for arbeidsgivere til å vise frem deres engasjement for ansattes mentale helse. Ved å aktivt fremme og dele mentale helseinitiativer, workshops og ressurser, kan organisasjoner uttrykke sitt engasjement for å skape et støttende arbeidsmiljø. Dette kan styrke ansattes moral, arbeidstilfredshet og lojalitet.

Ansatte som ambassadører

Sosiale medier kan også tjene som en **plattform for anerkjennelse og feiring av ansattes prestasjoner og bidrag**. Offentlig anerkjennelse av deres prestasjoner og milepæler øker ikke bare selvtilliten deres, men fremmer også en følelse av takknemlighet og motivasjon. Denne anerkjennelsen kan deles gjennom innlegg, shout-outs eller virtuelle seremonier, og skaper en positiv og oppløftende atmosfære på arbeidsplassen.

Organisasjoner kan iverksette digitale kommunikasjonsstrategier som engasjerer ansatte i å dele sine arbeidserfaringer. Forskning viser at organisasjoner som aktivt engasjerer ansatte i mentale helsetiltak opplever forbedret arbeidsmoral, redusert fravær og økt produktivitet (World Health Organisation, 2022). Ved å involvere ansatte i utviklingen og implementeringen av disse tiltakene, øker deres engasjement for saken naturlig på grunn av utviklingen og følelsen av eierskap.

Arbeidstakere, som fungerer som ambassadører, kan bidra til å bygge en mentalt sunn arbeidsplass ved å **identifisere tidlige tegn på mentale plager blant kolleger**, og ved å fremme tilgjengelige støtteressurser. Videre er **innflytelse fra likemenn** et kraftig verktøy for **å fjerne stigmaet tilknyttet mental helse**. Ansattes involvering i selskapets narrativer på sosiale medier, når de er aktive og frivillige, kan i betydelig grad øke deres følelse av tillit og tilhørighet til organisasjonen. Dette gjør ansatte til ambassadører, ettersom de er med på å fortelle organisasjonens historie.

Anbefalinger for ledere i organisasjoner

- **Anbefaling 1. Sett grenser med tydelige retningslinjer for sosiale mediebruk.** En veldefinert politikk for sosiale medier eliminerer tvetydighet, setter forventninger til atferd på nett, og gir klare retningslinjer for bruk av sosiale medier i arbeidstiden eller på vegne av bedriften.
- **Anbefaling 2. Fremme selvtillit med opplæring i kunnskap om sosiale medier.** Det er like viktig å gi opplæring i sosiale medier. Denne tilnærmingen sikrer ikke bare overholdelse av retningslinjene, men gir også ansatte mulighet til å representere organisasjonen trygt og ansvarlig på nettet.
- **Anbefaling 3. Fremme sunt engasjement.** Å oppmuntre ansatte til å engasjere seg, koble seg på, og dele relevant innhold på sosiale medier, skaper en sunnere nettopplevelse. En bedrift kan oppmuntre ansatte til å delta i diskusjoner eller dele sine egne relevante tanker og erfaringer. I tillegg kan det å fremme autentisitet over idealiserte online-personas fremme en mer positiv digital tilstedeværelse. En organisasjon kan lede an ved å dele både suksesshistorier og utfordringer, og dermed inspirere ansatte til å gjøre det samme og skape rom der de føler seg trygge til å dele sine virkelige erfaringer.
- **Anbefaling 4. Åpne kommunikasjonskanaler og øke bevisstheten.** Ved å øke bevisstheten om mental helse gjennom bedriftsomfattende initiativer, og tydeliggjøre tilgjengelige støttetjenester, kan organisasjoner fremme en kultur med kontinuerlig dialog om ansattes helse. Noen eksempler er nyhetsbrev som fremhever tilgjengelige støttetjenester (som Employee Assistance Programs), eller deling av tips for å håndtere stress og historier fra ansatte som har dratt nytte av disse ressursene. I tillegg kan en organisasjon opprette en seksjon på selskapets interne nettverk som er spesielt dedikert til helse- og trivselsressurser, der ansatte kan søke informasjon om tilgjengelige støttetjenester, helse- og velværetips, kommende workshops mm.
- **Anbefaling 5. Iverksett «Digital Detox».** Det kan være fordelaktig å oppmuntre til regelmessige intervaller eller perioder med frakobling fra sosiale medier. Ved å innlemme slike initiativ i arbeidskulturen, kan organisasjoner støtte en balansert tilnærming til bruk av sosiale medier som prioriterer produktivitet og mental helse.
- **Anbefaling 6. Ivareta «Retten til å koble fra».** Å anerkjenne og håndheve ansattes rett til å koble av etter arbeidstid, er avgjørende. Det er viktig å sikre at ansatte føler seg komfortable med å koble fra arbeidsrelatert

kommunikasjon og sosiale medier utenom arbeidstiden. Dette kan forenkles ved å angi når og hvor ofte ansatte skal være tilgjengelige for arbeidsrelatert kommunikasjon utenom ordinær åpningstid, eller ved å etablere retningslinjer for stille arbeidstider, forventninger til responstid, eller roterende vaktplan, i tilfelle virksomheten din krever tilgjengelighet hele døgnet.

- **Anbefaling 7. Styrke ansatte som ambassadører i mentale helsetiltak.** Ansatte kan spille en sentral rolle som talsmenn og påvirkere. Ved å involvere ansatte i planlegging og gjennomføring av programmer for mental helse, anerkjennes deres perspektiver og følgelig vil deres forpliktelse til disse initiativene styrkes. Å lære ansatte til å gjenkjenne nødsignaler/tegn på stress blant kolleger, gi dem ressurser til å tilby kollegastøtte, eller til og med etablere et frivillig ambassadørprogram for mental helse, kan fremme et støttende arbeidsmiljø.

Referanser

- Chen, X., & Wei, S. (2019). Enterprise social media use and overload: A curvilinear relationship. *Journal of Information Technology*, 34(1), 22-38. <https://doi.org/10.1177/0268396218802728>
- European Commission (2023). *Communication on a comprehensive approach to mental health*. https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf
- Han, R., Xu, J., Ge, Y., & Qin, Y. (2020). The impact of social media use on job burnout: The role of social comparison. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.588097>
- Meske, C., Wilms, K., & Stieglitz, S. (2019). Enterprise social networks as digital infrastructures - Understanding the utilitarian value of social media at the workplace. *Information Systems Management*, 36(4), 350-367. <https://doi.org/10.1080/10580530.2019.1652448>
- Karim, F., Oyewande, A. A., Abdalla, L. F., Ehsanullah, R. C., & Khan, S. (2020). Social media use and its connection to mental health: A systematic review. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.8627>
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31, 134-142. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>
- Montgomery, L., Jr. (2022, 17 February). How is social media affecting workplace mental health? *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2022/02/17/how-is-social-media-affectingworkplace-mental-health/?sh=c46b31c52055>
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Hakanen, J., & Oksanen, A. (2021). Professional social media usage and work engagement among professionals in Finland before and during the COVID-19 pandemic: Four-wave follow-up study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(6), e29036. <https://doi.org/10.2196/29036>
- Tandon, A., Dhir, A., Talwar, S., Kaur, P., & Mäntymäki, M. (2022). Social media induced fear of missing out (FoMO) and phubbing: Behavioural, relational, and psychological outcomes. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121149. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121149>

- Twomey, C., & O'Reilly, G. (2017). Effectiveness of a freely available computerised cognitive behavioural therapy programme (MoodGYM) for depression: Meta-analysis. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 51(3), 260-269. <https://doi.org/10.1177/0004867416656258>
- Ulvi, D., Karamehic-Muratovic, A., Baghbanzadeh, M., Bashir, A., Smith, J., & Haque, U. (2022). Social media use and mental health: A global analysis. *Epidemiologia*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.3390/epidemiologia3010002>
- Van Zoonen, W., Verhoeven, J. W., & Vliegenthart, R. (2017). Understanding the consequences of public social media use for work. *European Management Journal*, 35(5), 595-605. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.07.006>
- World Health Organisation (2022). Reshaping work environments to promote and protect mental health. <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/promoting-and-protecting-mental-health-at-work-addressing-toxic-work-environments>

Kontakt



Prosjektet har mottatt finansiering fra EUs Horizon 2020 forskning- og innovasjonsprogram, under tilskuddsavtale No. 847386

Advarsel: Innholdet i denne publikasjonen er utelukkende forfatternes ansvar, og representerer på ingen måte synet til EU-kommisjonen eller dens tjenester.