

Mer än var tionde svensk i arbetsför ålder är konstant borta från jobbet. Ohälsan i arbetslivet innebär lidande för de drabbade och ofantliga kostnader för samhället. Kring millennieskiftet ökade utgifterna för sjuklön, sjukpenning och förtidspension till över 100 miljarder kronor årligen.

Hösten 2001 presenterade regeringen ett 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet. En av punkterna var en satsning inom den offentliga sektorn.

70 miljoner kronor fördelades till 19 projekt med syfte att pröva nya metoder mot ohälsan och att använda beprövade modeller i större skala i stat, kommun och landsting.

Uppdraget att följa, utvärdera och sprida resultat och erfarenheter från regeringens satsning **Försök att minska ohälsan i offentlig sektor** gick till VINNOVA.

VINNOVA – Verket för innovationssystem – är en statlig myndighet som främjar hållbar tillväxt genom utveckling av effektiva innovationssystem och finansiering av behovsmotiverad forskning.

Här beskrivs ett av de 19 projekten.

www.minskaohalsan.se



Arbetsplatsbesök ska mota Olle i grind

– Jag ville arbeta förebyggande på ett annorlunda sätt än man normalt gör på försäkringskassan, detta att mota Olle i grind.

Barbro Hillring lämnade för två år sedan uppgiften som utvecklingschef vid kassan i Västmanland för att på heltid gästa arbetsplatser och hjälpa dem igång med hälsofrämjande processer.

150 arbetsplatser i Västmanland får besök under de två projektåren.

Hälsofrämjande arbetsplatser i Västmanland riktar sig till företag och organisationer med upp till 50 anställda.

Våren 2004 började man göra återbesök.

– Det här är det roligaste jag har gjort. Det ger en energi när man ser hur bra det har fungerat på en del ställen, säger Barbro Hillring som lett projektet.

Andra partners i satsningen är Arbetsmiljöinspektionen, Föreningen svensk företagshälsovård, LO-distriktet och Sif Mälardalen. Utöver projektledaren har ytterligare fyra personer deltagit på deltid.

Målet för projektet i Västmanland är att arbetsplatserna ska få en arbetsorganisation, ett ledarskap och ett medarbetarskap som främjar hälsa.

Utvecklingen av sjuktalet var

ungefär som i landet i övrigt. I Västmanland tog man i slutet av 90-talet fram ett ”försörjningsmåt” som summerar vad det kostar att människor inte är i arbete. Både a-kassa, sjukpenning, sjukbidrag och socialt bistånd räknades med. Sammanräkningen slutade på en miljard kronor – per kvartal.

Motstånd mot besök

Trots ohälsan ville flera arbetsplatser inte ta emot projektfolket. Man hade för mycket att göra, man hade redan andra insatser igång eller man stod mitt i en nedskärning eller omorganisation. Att det ingick myndigheter inom projektet som även har till uppgift att utöva kontroll över arbetslivet kan också ha bidragit.

Som exempel kan nämnas skolorna i en kommun, som

I. VÄSTMANLAND

Namn: Hälsofrämjande arbetsplatser i Västmanland

Tid: 2002-04-01 – 2004-12-31

Budget: 3,5 milj kr (regeringen), 1,4 milj kr (Dagmar-medel från Försäkringskassan och Landstinget Västmanland), 25 tkr (AI), 300 tkr (egen finansiering)

Projektägare: Försäkringskassan, Västmanland

Adress: Box 802, 721 22 Västerås

Telefon: 021-19 23 06

Fax: 021-12 62 25

Webbplats: www.u.fk.se

Kontaktperson: Barbro Hillring, 021-19 23 06, barbro.hillring@fk19.sfa.se

Antal berörda anställda: Cirka 150 arbetsplatser med 5-50 anställda

Mer info: www.minskaohalsan.se

gjorde motstånd i början. Efter de första arbetsplatsbesöken började dock ryktet sprida sig om att detta kunde vara ett sätt att förbättra situationen, och efterfrågan kom igång.

Projektgruppen vill etablera varaktiga hälsofrämjande processer på arbetsplatserna genom att hjälpa de anställda och deras chefer till en medvetenhet och en gemensam bild av styrkor och möjligheter till utveckling av arbetsmiljön.

Främst vände man sig till offentlig sektor, men tack vare

Minska ohälsan i offentlig sektor!



extrapengar kunde man även ta med privata arbetsplatser. Kontakterna togs först i toppen av organisationerna. När idéerna fått fäste där arbetade sig projektgruppen nedåt.

Projektarbetarna besöker intresserade arbetsplatser utrustade med ett frågebatteri. Det består av en checklista baserad på systematiskt arbetsmiljöarbete, punkt för punkt: Arbetsmiljöronder? Utvecklingssamtal? Belastningsskaderisker? Friskvård? Medbestämmande?

Kring frågorna får arbetsplatschef, skyddsombud, arbetsplatsombud och andra personalrepresentanter samt företagshälsovård resonera om den fysiska och psykiska arbetsmiljön och bedöma varje frågeområde på en skala från ”frågan ej beaktad” till ”fungerar tillfredsställande”.

Handlingsplan

Arbetsplatsen skriver sedan gemensamt en handlingsplan. Man har bland annat planerat för hur framtida kriser ska bearbetas, hur kränkningar ska mötas, inflytandet över arbetet, hur man ska handskas med eventuella drogproblem, hur långtidssjuk-skrivningar ska hanteras och vilken friskvård som behövs.

Projektet propagerar för ett möjlighetsbaserat tänkesätt, alltså att fokusera på möjliga förbättringar.

Barbro Hillring:

– Att tala om problem behövs, men det räcker att använda 20

procent av tiden till det. Övriga 80 kan man diskutera: Vad ska vi göra?

– Jag menar inte att man ska strunta i problemen, i underbemanning och politiska beslut som resulterar i fler barn i dagisgruppen med oförändrad personal. Vi har sagt: Försök göra något åt orsakerna, men gräv inte ner er.

Personalen har ofta ganska bra kläm på ergonomi, menar Barbro Hillring. Psykosociala problem är svårare att prata om, liksom de djupa orsakerna till ohälsa.

– Även om det är privatlivet som orsakar ohälsa så kostar det för arbetsgivaren. En bra arbetsplats kan vara en friskfaktor för den som mår dåligt på grund av hur det är hemma.

I projektet ingår också en utbildning och start av nätverk.

Utbildning

Vid den första utbildningsdagen fick arbetsplatserna hjälp att arbeta med sina handlingsplaner. Man talade bland annat om vikten av att ha en klar och förståelig organisation med gripbara samband mellan mål och medel, och ett tydligt och synligt ledarskap. Man talade också om ett medarbetarskap där man tar ansvar, ser sina kolleger och pratar med varandra om det som sker.

Andra utbildningsdagen hölls några månader senare och omfattade teoripass om stress, tidiga sjukdomssignaler, tidig reha-

bilitering och hälsofrämjande processer.

Våren 2004 har fyra nätverk bildats mellan arbetsplatser som arbetat med projektet, bland annat i Norberg och Fagersta. Projektgruppen kallade till första träffen och hjälpte de intresserade att upprätta nätverk.

– Vi har arbetat med så många arbetsplatser att vi inte kan arbeta på djupet. Vi inspirerar. Om de jobbar vidare själva så blir det också en större effekt, säger Barbro Hillring.

Projektet har även producerat en informativ och lättillgänglig webbplats. Ett samarbete med Mälardalens högskola har resulterat i uppsatser där delar av projektet utvärderas, bland annat en om samverkan inom den heterogena projektgruppen.

Återbesök

I maj 2004 har projektgruppen gjort återbesök på ett 40-tal arbetsplatser. På de flesta ställen har något hänt. På ett daghem såg Barbro Hillring en anslags-tavla med lappar där personalen skrivit hur de vill att en frisk och bra arbetsplats ska vara.

– De pratar med varandra, diskuterar arbetet och hur de ska tackla problem som uppkommer, berättar hon och summerar:

– Det är för tidigt för att se om sjuktalet påverkats av projektet. Men jag vågar säga att man ofta fått en mer hälsofrämjande arbetsplats.

Roland Cox

Minska ohälsan i offentlig sektor har en egen webbplats:

www.minskaohalsan.se

VINNOVA finns på: www.VINNOVA.se

Projektansvarig:
Carl Ridder
08-473 31 64
carl.ridder@VINNOVA.se

Postadress:
VINNOVA
101 58 Stockholm
Besöksadress:
Mäster Samuelsgatan 56



Telefon vx: 08-473 30 00
Huvudfax: 08-473 30 05
E-post (registraturen):
VINNOVA@VINNOVA.se