

PRIMA

DIN TIDNING OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FRÅN AB PREVIA, NR 2/2006

SÅ SAMLAR DU KRAFT
PÅ SEMESTERN

SUCCÉPROJEKTET SOM
FÅR 7 AV 10 SJUKA
TILLBAKA I ARBETE

SOS ALARM
SATSAR PÅ HÄLSAN:

Så höjer vi vår
effektivitet

ANN DE SILVA,
är driftledare på
SOS Alarm och vet vad
som krävs för att med-
arbetarna ska prestera
maximalt.

Previa

Innehåll

PRIMA

02. Hälsoekonomi kopplar samman medarbetarnas hälsa med företagets ekonomi. Studier visar att sambandet mellan friska medarbetare och sunda finanser är starkt.
05. SOS Alarm i Göteborg använde verktyget *Hälsoeffekten* och såg att tuffa arbetsvillkor orsakade dyrbar personalomsättning.
08. Långtidssjuka sjukvårdsanställda får arbetsträna på nytt sätt. Det gör att 7 av 10 kan börja arbeta igen.
10. Samla kraft på semestern – planera inte för mycket eller för lite.
12. Allt om reglerna för företagets systematiska arbetsmiljöarbete.
14. Anna Carrfors Bråkenhielm skapar nya tv-format i högt tempo.
16. Telia Sonera stärker det friska med avslappnande massage åt medarbetarna.
17. Previas vd Hans Bergenheim kan visa siffror på att hälsosatsning- ar ger god utdelning.
18. Läs mer om Previa och om hur vi kan hjälpa ditt företag att må bättre och bli mer vinstrikt.

PREVIA PRIMA

ANSVARIG UTGIVARE HANS BERGENHEIM
 REDAKTION KRISTINA HEDIN, KATRIN MALM
 PRODUKTION SPOON PUBLISHING AB
 OMSLAGSFOTO SAMIR SOUDAH
 TRYCK VTT GRAFISKA
 ISSN 1651 – 8063

VILL DU KOMMA I KONTAKT MED PRIMA:
 PRIMA@PREVIA.SE WWW.PREVIA.SE

Hälsa är en bra affär

Nu är det bevisat att personalens hälsa påverkar företagets ekonomi. Att arbeta hälsoekonomiskt har höjt produktiviteten hos flera svenska företag. Nyckeln är att ta reda på den verkliga kostnaden för sjukskrivningarna.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO ROLF ANDERSSON



SUSANNE MAGNUSSON,
 hälsoekonom på Previa
 i Göteborg.

VAD ÄR DET EGENTLIGEN som kostar pengar när en av dina medarbetare sjukskriver sig? Betydligt fler faktorer påverkar kostnaderna än vad många tror.

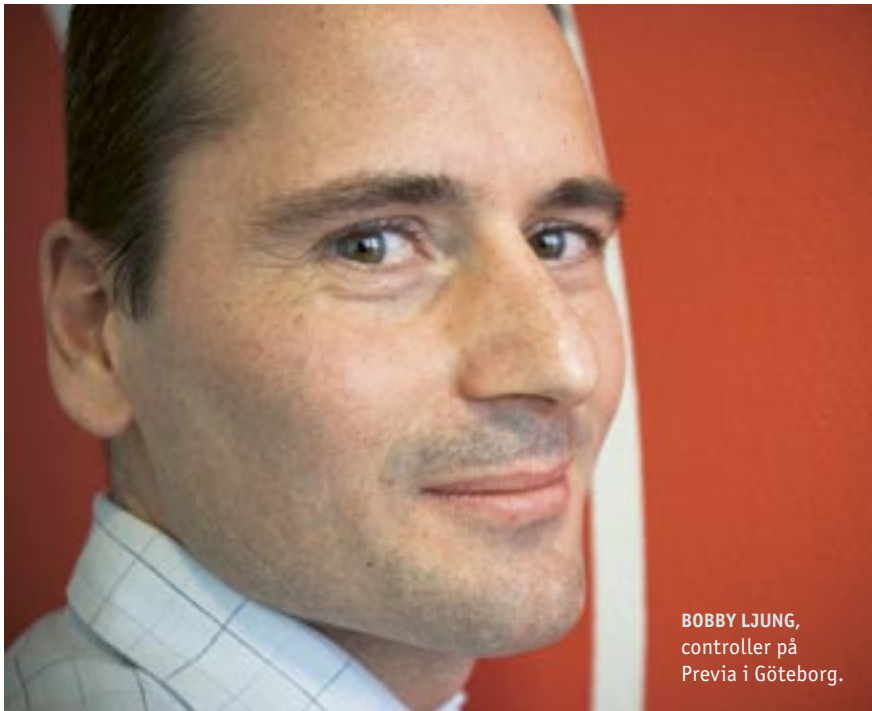
Nu finns ett instrument som hjälper till att beräkna de totala kostnaderna vid sjukfrånvaron. Instrumentet heter *Hälsoeffekten* och visar att investeringar i personalen betalar sig.

– Nu har vi fått bevis för att en satsad krona kan ge fyra tillbaka, säger Previas hälsoekonom Susanne Magnusson, samt Håkan Nilsson och Bobby Ljung, båda controllers vid Previa.

SEDAN NÅGRA ÅR använder Previa ett verktyg kallat *Hälsoeffekten*. Det är ett program som skapats av forskare vid IPF – Institutet för personal- och företagsutveckling, som ägs av Uppsala universitet, och som beräknar samtliga kostnader vid sjukfrånvaro på en arbetsplats.

Hälsoeffekten är ett verktyg som hjälper företagen i deras hälsoekonomiska arbete. Programmet räknar fram hårda ekonomiska fakta om vad det är kring sjukfrånvaron som kostar pengar.

– Ännu viktigare är att det därefter går att göra en unik analys för varje undersökt företag som ut-



BOBBY LJUNG,
controller på
Previa i Göteborg.



HÅKAN NILSSON,
controller på
Previa i Göteborg.

myftar i ett förslag på investeringar i olika hälso-satsningar, säger Bobby Ljung.

Hälsoeffektens styrka är att de gjorda hälsoinvesteringarna går att följa upp även i ekonomiska termer. Att kunna sätta ett exakt pris på sjukfrånvaron gör det enklare att angripa den.

– Ett företag vars sjukfrånvaro kostar ett par miljoner om året får fler ekonomiska argument än tidigare på vad det är som kostar och vad det går att göra åt det. Det går att se vad varje procent i sjukfrånvaro kostar företaget, säger Håkan Nilsson.

Vad är det då som kostar när en anställd medarbetare blir sjukskriven? Förutom den uppenbara kostnaden för sjuklönen och för en eventuell vikarie för den sjukskrivne finns flera andra kostnader. Många av dem avgörs av vilken befattning den sjukskrivne har, samt om arbetet måste utföras kontinuerligt eller inte.

– Sjukfrånvaron kan lösas med bland annat vikarier, överanställningar eller med övertidsersättningar. Men det som inte är så lätt att sätta fingret på är kostnader för till exempel kvalitetsbrister i produktionen på grund av sjukskrivningar, eller minskade intäkter och ökad personalomsättning med högre rekryteringskostnader och introduktionskostnader för nyanställda, säger Susanne Magnusson.

Bobby Ljung, Håkan Nilsson och Susanne Magnusson ger exempel på ett företag vars totala sjukfrånvarokostnad under ett år var 2,2 miljoner kronor. De synliga kostnaderna – sjuklön och rehabiliteringskostnader samt vissa administrativa kostnader kring sjukskrivningarna – uppgick till drygt 700 000 för företaget under det undersökta året.

– När vi hade använt *Hälsoeffekten* på företagets egna siffror och gjorde analysen efteråt, visade det sig att den absolut största kostnaden för sjukfrånvaron var produktivitetstförlusterna. De kostade det här företaget cirka 1,4 miljoner kronor, säger Susanne Magnusson.

Det överraskade ledningen på företaget som inte tidigare betraktat kostnaderna för sjukskrivningarna ur det perspektiv som *Hälsoeffekten* möjliggjorde.

HÄLSOEFFEKTER GER ett nuläge av den totala kostnaden orsakad av sjukfrånvaro genom att en stor mängd data från företagets egna system matas in i programmet. Det är Bo Hansson vid Institutet för personal och företagsutveckling vid Uppsala universitet som utvecklat Previas *Hälsoeffekten*. Just nu följer han upp forskningsresultat om sjukfrånvaron runt om i världen, bland annat i Asien och i USA.

– Alla data från *Hälsoeffekten* samlar vi en databas som både vi och forskarna kan använda. Bo Hansson använder våra resultat från *Hälsoeffekten* i sin rapport om sjukfrånvarons totala kostnader, säger Håkan Nilsson.

På det sättet byggs en erfarenhetsbank upp kontinuerligt med data från många företag och branscher. Det gör att *Hälsoeffekten* också går att använda för att beskriva, och göra någonting åt, sjukfrånvaron i specifika branscher.

Att hälsoförebyggande åtgärder i ett företag påverkar bolagets ekonomi och produktion finns det

»Det går att se vad varje procent i sjukfrånvaro kostar företaget.«



»Det intressanta med Hälsoeffekten är att modellen tar hänsyn till att ersättarna eventuellt inte är lika produktiva som ordinarie medarbetarna.«

► numera även vetenskapliga bevis för. I höstas kom den andra och sista delrapporten av AHA-studien, Arbete och Hälsa inom process- och verkstadsindustrin.

Två verkstadsföretag och två processindustrier har under fyra år deltagit i Karolinska institutets (KI) forskningsprojekt. De fyra är Stora Enso i Skutskär, Värö Bruk, Volvo Lastvagnar i Tuve utanför Göteborg samt Sandvik.

– En av slutsatserna av studien om lönsamheten i hälsofrämjande åtgärder är att varje investerad timme ger ett väsentligt högre utbyte i form av ökad produktivitet, säger Irene Jensen, professor i personskadeprevention vid KI och AHA-studiens forskningsledare.

Det företag i studien som hade den högsta potentialen att öka sin produktivitet visade på att en förbättring av arbetsförmågan hos personalen med en procent skulle kunna minska antalet arbetstimmar med 20 000 under ett år. Antalet anställda i det företaget var 2 000 personer.

Det företag i studien som hade den lägsta ökningspotentialen hade 380 anställda. Vid en förbättring av den genomsnittliga arbetsförmågan med en procent skulle det företaget kunna minska antalet arbetstimmar med 1 500 per år.

AHA-STUDIEN är unik för att ingen tidigare lyckats skapa ett mått på arbetsförmågan med direkt relation till företagets produktivitet. Irene Jensen och de övriga forskarna vid KI har gjort ett arbetskraftindex som fångar den enskilde personens arbetsförmåga.

Måttet på arbetsförmågan skapas av den anställdes egen uppfattning om hur han eller hon mår, vilket läggs ihop med den egna uppfattningen av den fysiska prestationen. Dessa data vägs sedan ihop med sjukfrånvaron och den faktiskt arbetade tiden.

– Målet med studien var att undersöka om vårt

antagande var riktigt, att arbetsförmågan hos personalen skulle öka om företagen investerade i de anställdas hälsa, säger Irene Jensen.

Efter fyra år visar de fyra deltagande företagens trender att produktivitet hänger ihop med arbetsförmågan hos den enskilde individen. Resultaten är så bra att två av företagen i studien på eget initiativ har köpt ytterligare tid hos forskarna för att kunna fortsätta arbeta enligt metodiken.

Hur olika företag hanterar sjukskrivningarna varierar stort, enligt Previas hälsoekonom Susanne Magnusson. Vanans makt är stor, och vanligt är att ”man gör som man alltid har gjort”.

– På många företag finns ersättare om någon i produktionen blir sjuk, eller så kallas vikarier in. Det intressanta med *Hälsoeffekten* är att modellen tar hänsyn till att ersättarna eventuellt inte är lika produktiva som de ordinarie medarbetarna. På så sätt innehåller varje sjukskrivning en kostnad för produktivitetsminskningen, säger Susanne Magnusson.

BOBBY LJUNG, controllern, påpekar att reglerna vid sjukskrivning förändrats mycket under tio år, och att det trots det finns företag vars administration av sjukfrånvaron är densamma som på 90-talet.

– Eftersom många regler och kostnadslägen förändrats kan det vara mycket mer lönsamt att administrera sjukskrivningarna och dess kostnader på ett helt annat sätt än det som var riktigt för några år sedan, säger han.

För att fungera som ett hälsoekonomiskt verktyg utvecklas därför *Hälsoeffekten* när reglerna för sjukskrivningar förändras, till exempel hur många veckor som arbetsgivaren ska betala av sjuklönen. *Hälsoeffekten* anpassas hela tiden till verkligheten, som Bobby Ljung beskriver det.

En annan styrka är att det även går att simulera vad som händer om ett företag väljer alternativa handlingssätt att åtgärda kostnaderna för sjukskrivningarna.

– Vi betalar ett mycket högt pris för ohälsan i Sverige. Den kostade mer än tio procent av bruttonationalprodukten under de första åren av 2000-talet om man lägger ihop kostnaderna för sjukskrivningar, sjukbidrag, sjuklönen och även räknar med sådant som till exempel produktionsstörningar i samband med sjukfrånvaro, säger Susanne Magnusson.

Därför finns det stora pengar att tjäna på att arbeta med ett hälsoekonomiskt perspektiv på en arbetsplats.

– Nu finns det ju både vetenskapliga fakta, och verktyg, för att faktiskt kunna bevisa det, säger hon. ■

FÖR MER INFO: Läs mer om *Hälsoeffekten* på sidan 18 eller ring din regionala försäljningschef på 08-627 43 00.



IRENE JENSEN, professor i personskadeprevention vid Karolinska Institutet i Stockholm och AHA-studiens forskningsledare.



Arbetet på SOS Alarm i Göteborg är stressigt och operatörens beslut påverkar liv och död för den som ringer in. Kraven är stora på varje medarbetare och under en period var både sjukfrånvaron och personalomsättningen hög.

Så tog SOS Alarm makten över sina skenande kostnader

På SOS Alarm i Göteborg hittade driftchefen Henrik Lundquist företagets akilleshäl med hjälp av *Hälsoeffekten*. Det var inte sjukskrivningarna som var boven, utan de höga kostnaderna för personalomsättningen.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO NIKLAS BERNSTONE/PARASOLL

FÖR TRE ÅR SEDAN präglades tillvaron på företaget av brandkårsutryckningar, för hög arbetsbelastning i relation till antalet anställda, vakanser bland företagets operatörer, samt oro och spänningar i och mellan de olika grupperna.

För att lösa arbetsuppgifterna blev det nödvändigt att öka overtidsuttaget. Det gav i sin tur stor sjukfrånvaro året efteråt. På sommaren samma år tvingades arbetsledningen klara bemanningen genom att beordra anställda att jobba under semestern.

– Att tvingas använda overtid på det sättet är att

”köra på rött”. Och vi hade legat på höga overtidsuttag länge, säger Henrik Lundquist.

I dag är SOS Alarm i balans efter ett flera års långt förändringsarbete, som kröntes med att företaget i fjol genomförde *Hälsoeffekten*.

– Den gav oss ett faktabaserat underlag i vårt förändringsarbete. Vi fick siffror på det som vi har misstänkt, och hade jag använt *Hälsoeffekten* redan 2002 hade utvecklingen därefter blivit lite annorlunda, säger Henrik Lundquist.

Det är inte så att han skulle ha valt att göra andra





HENRIK LUNDQUIST är driftchef på SOS Alarm i Göteborg och anser att undersökningen hjälpte ledningen att satsa på att långsiktigt förändra arbetsförhållandena.



»Det är så lätt att lösa de problem som verkar störst för stunden, och undvika dem som är långsiktiga.«

saker, utan att ordningsföljden på insatserna hade blivit annorlunda.

– Den största vinsten med *Hälsoeffekten* var det underlag som vi fick och som vi har kunnat presentera dels uppåt i organisationen, dels till de anställda, säger Henrik Lundquist.

Innan *Hälsoeffekten* genomfördes trodde han att problemet var den höga sjukfrånvaron, men siffrorna visade att problemen, och kostnaderna, framför allt låg på personalomsättningen bland nya medarbetare, samt nyrekryteringen.

– Vi visste att det var ett problemområde, men inte att det var där tyngdpunkten låg, säger Henrik Lundquist.

Han talar om vikten av att ha ett faktaunderlag före beslut om åtgärder i en organisation. Det räcker inte heller att göra *Hälsoeffekten* en enda gång.

– Vi gör vår andra *Hälsoeffekt* nu i vår för att vårt budgetarbete börjar i augusti. På det sättet får

vi konkreta besked om hur de insatser vi genomförde efter förra *Hälsoeffekten* har fungerat i tid till budgeten.

HENRIK LUNDQUIST räknar med att styra resurser till rätt insatser genom det nya underlaget som ska jämföras med den första *Hälsoeffekten*.

– Det kanske inte alls är det stora problemet om många anställda är korttidsjukskrivna. Det är så lätt att bara lösa de problem som verkar störst för stunden, och undvika dem som är långsiktiga, anser han.

Kunskapen om att personalomsättningen och nyrekryteringen är stora kostnadsposter i företaget har skapat ett annat förhållningssätt. I somras sade fem medarbetare upp sig, men det gav inte lika stora problem som tidigare. Nu fanns i stället tre nya tjänster planerade, bland annat för att *Hälsoeffekten* visade att rekryteringen är det område som SOS Alarm ska ha i fokus.



Arbetsituationen med många snabba beslut gjorde att SOS Alarms problem tenderade att lösas med samma snabbhet på detaljnivå.

SOS Alarm i Göteborg har 115 anställda. Av dem har 85 operativa arbetsuppgifter. Att svara i telefon när någon ringer larmnumret 112, och därefter agera och dirigera räddning eller andra insatser är kärninhållet i operatörernas arbete. Det pågår i olika skift dygnet runt. Den operativa andan blev ett litet hinder på vägen när ledningen började arbeta aktivt för att komma tillrätta med sjukskrivningar och personalomsättning.

– När vi presenterade enskilda problem började folk att lösa dem på detaljnivå i stället för att blicka framåt. Det blev ju så för att de flesta här är mycket operativa människor, säger Henrik Lundquist.

När det militära sjöbefälet Henrik Lundquist för fyra år sedan blev driftchef på SOS Alarm var han van att ”surra för storm”. Det visade sig bli nödvändigt även här.

EN RAD ÅTGÄRDER har sedan dess genomförts, många av dem tillsammans med företagshälsovården. En framgångsfaktor var, enligt Henrik Lundquist, att samarbetet med Previa förändrades.

– Vi fick en samordnare som kanaliserade våra kontakter och byggde upp ett team vid Previa som känner oss på SOS Alarm. Det har varit en viktig del i förändringsarbetet att ha företagshälsovårdens folk som barn i huset här, säger Henrik Lundquist.

Under ett par års tid har SOS Alarm bland annat arbetat med ledarskapsfrågor, teamutveckling samt genomfört ett värdegrundsarbete för att skapa ett

gemensamt språk. Ett mål var att få alla att bli mer delaktiga i arbetsprocessen, samt att ge varje operatör ett eget ansvarsområde.

– Den historiska arbetskulturen på SOS Alarm har ju varit att lösa problemen för dagen och sedan gå hem. En operatör kommer hit, gör sitt jobb och går sedan hem, säger Henrik Lundquist.

Det var nödvändigt att få hela organisationen att planera på lång sikt på ett helt annat sätt än tidigare. Och det var nu som *Hälsoeffekten* visade sig vara nyckeln, enligt Henrik Lundquist.

– Med *Hälsoeffekten* tvingas man att lyfta blicken och ta ett helhetsgrepp, i stället för att behandla problem som enskilda företeelser, säger han.

I greppet tillsammans med Previa har förutom *Hälsoeffekten* även ingått bland annat handledning och coaching av chefer, friskvård, två psykosociala undersökningar och en systematisk arbetsmiljöuppföljning.

– Vi har inriktat oss på alla rehabiliteringsfall och haft som mål att rehab ska bli ”prehab”, säger Henrik Lundquist.

Resultaten är tydliga. På två år har antalet rehabfall minskat från 15 till två.

Och svarstiderna på larmnumret 112, det som är kärnan i en larmcentrals verksamhet, ligger nu på historiskt låga nivåer. ■

FÖR MER INFO: Läs mer om *Hälsoeffekten* på sidan 18 eller ring din regionala försäljningschef på 08-627 43 00.

»Med *Hälsoeffekten* tvingas man att lyfta blicken och ta ett helhetsgrepp.»«





Arbets träning gör fler friska snabbare

På Karolinska universitetssjukhuset i Solna och Huddinge får långtidssjukskrivna arbetsträna på en annan enhet inom sjukhuset än sin egen. Projektet Reks har pågått i två år och resultatet är mycket gott. 70 procent av dem som ingår i rehabiliteringen återförs i arbete.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO SCANPIX, SAMIR SOUDAH



KJELL BLOMGREN, projektledare för Reks (Rehabilitering Karolinska).

MODELLEN ÄR HÄMTAD från Linköpings universitetssjukhus men Karolinska har utvecklat en egen variant. I samarbete med företagshälsovården Previa väljs långtidssjukskrivna ut för att ingå i den tolv veckor långa rehabiliteringsprocessen.

Under 2005, som är det första helåret som hittills går att följa upp, deltog 39 personer och av dem är 27 åter i arbete i dag.

En framgångsrik rehabilitering minskar långtidssjukskrivningar och påverkar organisationens ekonomi.

– Det är betydligt bättre att hålla duktigt yrkesfolk på jobbet, än att låta dem gå hemma, konstaterar Kjell Blomgren, projektledare för Reks, Re-

habilitering Karolinska, och mångårig medarbetare på sjukhusets HR-avdelning.

Modellen för arbets träningen är enkel och tydlig. Varje person får en individuell aktivitetsplan och tränar i arbete i minst tolv veckor. En av huvudreglerna är att ingen ska vara på den avdelning eller enhet de tjänstgjorde på före sjukskrivningen.

– Risken med att träna på den gamla arbetsplatsen är att den som ska rehabiliteras tar i för hårt för att visa sina gamla medarbetare och sig själv att hon eller han faktiskt fortfarande kan jobbet. Den

som är sjukskriven länge får lätt skamkänslor och nästan alla har stressrelaterade diagnoser, säger Kjell Blomgren.

Duktiga människor som varit totalt utslagna tror sig till exempel inte längre om att kunna ta ett vanligt blodprov. Det krävs mod för att våga säga till någon att man inte törs något som man tidigare har kunnat i många år.

ARBETSTRÄNINGEN sker på en sjukhusenhet som frivilligt anmält sig som värdenhet. Där arbetstränar de långtidssjukskrivna i sina yrken ihop med ordinarie personal. Handledarna på enheten där arbets träningen bedrivs får inte i förväg information om den sjukskrivnes historia eller tidigare verksamhet vid sjukhuset, men är noggrant utbildade av företagshälsovården.

I början sker träningen ett par timmar ett par dagar i veckan, men utökas successivt.

– Många som kommer hit har tillräckligt att göra med att stiga upp och ta sig till jobbet och vistas ute i kollektivtrafiken, säger Kjell Blomgren.

På projektenheten arbetar totalt fyra HR-konsulter som fungerar som handledare för de långtidssjukskrivna som väljs ut till arbets träningen. Här sker också gruppens veckoträffar.

– Mötena är viktiga för då får de som arbets träna träffa varandra och inser att de inte är ensamma i världen. Många har haft utmattningsdepressioner,

Arbetsträningen sker aldrig på den avdelning där man tidigare arbetat. Syftet är att undvika att medarbetaren känner stress inför sina gamla arbetskamrater att prestera lika mycket som före sjukskrivningen.



Den fysiska träningen är också en viktig del i rehabiliteringsarbetet.

kanske har minnesluckor och det är ofta svårt att tala om sådana saker. Här möter de personer som också kan ha svårt att komma ihåg, svårt att läsa eller ta till sig innehållet i en text, säger Christina Stein, som är en av HR-konsulterna i projektet.

DET FINNS TRE OLIKA GRUPPER som är öppna för alla och folk växlar mellan grupperna. Däremellan för de dagbok för sig själva. Det är bra för dem som har svårt med minnet. I dagboken går det också att följa framstegen under tolvveckorsperioden.

– Glöm inte vad rehabilitering egentligen betyder, säger Ewa Schedvin-Jansson, även hon HR-konsult. Det latinska ordets översättning är ”åter göra skicklig” eller ”duglig”.

Då behövs också träning i att befinna sig i ett socialt sammanhang.

– Det är mycket fokus på den sjuke under arbetsträningen. Förutom gruppmötena är det också olika fysiska aktiviteter, vilket sammantaget blir en stor skillnad, säger Ewa Schedvin-Jansson.

– Tidigare såg man nog helst på arbetsplatsen att de som var sjuka stannade hemma och så hoppades man att Försäkringskassan skulle hitta en bra lösning, säger hon.

Alla långtidssjukskrivna erbjuds inte den frivilliga arbetsträningen. För det krävs att de uppfyller vissa kriterier, som att vara färdigutredd medicinskt och vara långtidssjukskriven på heltid. Previa bedömer sedan vem som ska erbjudas arbetsträning med målet att komma tillbaka i sitt yrke. Det sista kravet är den egna motivationen och att han eller hon känner ett eget ansvar.

Förutom arbetsträningen och gruppträffarna har alla ett individuellt rehabiliteringsmöte en gång i månaden. Då deltar den ordinarie chefen, handledaren, handläggaren från Försäkringskassan, kontaktpersonen på Reks och facket eller en närstående person.

– Det är här vi gör upp själva planen. Vi kollar om det har gått som vi har tänkt oss, eller om det har blivit bakslag. Ska vi bromsa eller putta på, säger Kjell Blomgren.

Både Christina Stein och Kjell Blomgren är överens om att Reks-modellen är överlägsen tidigare arbetssätt.

– Nu finns det både struktur och systematik i rehabiliteringsarbetet, säger Christina Stein.

Glädjen har också en given plats i rehabiliteringen.

– Att jobba med rehabilitering och arbetsträning är kul, säger Kjell Blomgren.

– När medarbetare kommer till oss första gången för arbetsträning är de lite trötta och ledsna. Jag tycker att Ior och Nalle Puh illustrerar deras sinnestämning. Jag tycker att man ska ta till sagans värld i verkliga livet också, säger Kjell Blomgren och håller fram en Puh-teckning.

Vem som helst kan dra på smilbanden åt Nalle Puh filosofiska utläggning och att de som jobbar på Reks har trevligt på arbetet smittar av sig på dem som ska arbetsträna. Det är också en del i arbetet att ”åter bli duglig”. ■



»Tidigare såg man nog helst på arbetsplatsen att de som var sjuka stannade hemma.«

FÖR MER INFO: Läs mer om Rehabilitering på sidan 18 eller ring din regionala försäljningschef på 08-627 43 00.



Samla kraft på semestern

Snart dags för semester?

Se till att inte planera in för mycket – eller för lite.

– Någon aktivitet om dagen brukar vara lagom, säger psykolog Sara Ingvarsson på Previa.

TEXT JOHAN ANDERSSON FOTO SCANPIX

SARA INGVARSSON,
leg psykolog på
Previa i Huddinge.



FOTO: SAMIR SOUDAH

DET TAR TID att återhämta sig.

Lång tid.

Enligt expertisens bedömningar behöver man ungefär tre veckors sammanhängande ledighet för att gå ner i varv och kunna tillgodogöra sig en ledighet.

Men det gäller bara om du inte fuskar.

– I tider med mobiltelefoner, bärbara datorer och internet finns det ju de som tar med sig arbetet på semestern. Det är inget jag rekommenderar, säger Gunnar Aronsson, professor i psykologi vid Arbetslivsinstitutet.

Han tycker du ska göra allt du kan för att fullkomligt koppla bort jobbet under hela din ledighet.

– Det tar några dagar – ännu längre om du stressat hårt före semestern – att komma ner i varv. Sedan kommer du också att gå upp i varv dagarna innan du ska återgå till jobbet. Att ta tre veckor betyder därför att du får knappt två veckors riktig vila – förutsatt att du lyckas komma ner i varv, säger Gunnar Aronsson.

När sedan semestern väl börjat är dess uppgift att få dig utvilad. Och det kan vara enklare sagt än



GUNNAR ARONSSON,
professor i psyko-
logi vid Arbets-
livsinstitutet.

gjort. Många planerar in för mycket – eller för litet.

– För många aktiviteter gör att du riskerar att köra på i samma tempo som innan semestern. Men för få aktiviteter kan också innebära ett problem. Det finns ett tydligt samband mellan brist på stimulans och depression.

Men kanske någon aktivitet per dag blir lagom, bara det inte blir för mycket, säger Sara Ingvarsson som är legitimerad psykolog

på Previa.

Hon menar att det här med stressnivå är något du ska ta på största allvar. Genom att själv kontrollera typiska tecken på stress – som att du pratar fort och högt, lätt blir otålig, ältar jobbet i tankarna eller är lättirriterad – märker du snart hur mycket och vad du behöver arbeta med under semestern.

– Det finns de som påstår att de ”alltid varit så här” när de ser att de visar symptom på ohälsosam

stress. Men det spelar ingen roll, forskningen visar att den som uppvisar stressymptom har en betydligt ökad risk för att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar, alltså i slutändan hjärtinfarkter. Oavsett om man anser att man varit på ett visst sätt hela livet eller inte, säger Sara Ingvarsson.

HON MENAR ATT DU ska angripa problemet – genom att utsätta dig för de situationer där tecknen brukar dyka upp. Vet du med dig att du pratar snabbt, tvinga dig att sänka tempot. Blir du irriterad i kassakön, försök sätta dig in i och känna förståelse för kassörskans situation.

Inte heller det som vi ofta förknippar med avkoppling – det idylliska lantstället, hängmattan, sovmorgnarna och grillkvällarna – är alltid rätt medicin mot stressen.

– Det finns ingen poäng med att ligga i en hängmatta om det enda som rör sig i huvudet på dig är det som gått fel under våren, det du borde hunnit innan ledigheten och hur du ska klara av hösten, säger Sara Ingvarsson.

Gunnar Aronsson anser att bäst avkoppling från jobbet får den som använder semestern till motsatta sysslor än vad man utsätts för i vardagen.

– Har du ett stillasittande arbete är det bra att du är utomhus och rör på dig i så stor utsträckning som möjligt. Om du däremot har ett fysiskt krävande arbete är det i stället väldigt viktigt att återhämta sig genom att vila kroppen.

– Det viktigaste är inte vad du gör utan hur du gör det. Det kan vara lika avkopplande att spankulera omkring i en pulserande storstad som att ligga på en brygga vid en folktom insjö. Det viktiga är hur man betar sig, säger Sara Ingvarsson.

Det vanligaste problemet för den som försöker stressa av är att man är någon annanstans i tankarna. Därför ska du tvinga dig själv att ta till dig vad som händer just där du är för stunden. Är du vid en vacker sjö, ta in hur vattnet rör sig, hur solen

HUR STRESSAD ÄR DU?

➔ Gradera svaren 1–4 beroende på hur väl det stämmer med dig enligt följande skala:
1. Nästan aldrig. 2. Ibland. 3. Ofta. 4. Nästan alltid

- 1. Jag blir otålig på människor som gör saker och ting långsamt.
- 2. Jag känner mig tidspressad.
- 3. Jag tycker illa om att stå i kö.
- 4. Jag blir irriterad av andra bilister.
- 5. Jag går på högt varv och driver på mig själv.
- 6. Jag har svårt att "göra ingenting".
- 7. Jag gör två eller flera saker samtidigt.
- 8. Jag känner mig irriterad eller upprörd inombords.
- 9. Jag kommer på mig själv med att skynda mig även när jag har gott om tid.
- 10. Jag äter fort och är den som är färdig först.
- 11. Jag blir irriterad på människor som är fumliga och slarviga.
- 12. Folk i min omgivning säger åt mig att varva ned och ta det lugnare.



Över 35p: Du har ett mycket tydligt stressbeteende. Det är dags för dig att ta tag i din situation. Kanske är det till och med så att du kommer att uppleva det mycket svårt att ta dig tid till att arbeta med din stress, just på grund av att du är så stressad.

30–34p: Du har ett tydligt stressbeteende. Det är dags för dig att fundera över din situation och den stress du upplever. En god början på att förändra din situation är att fundera över vad du redan i dag kan göra i de situationer som du har besvarat med höga poäng i formuläret.

20–29p: Du har inget generellt stressbeteende. Även om du inte har ett tydligt stressbeteende kan det vara bra för dig att titta på de frågor du besvarat med höga poäng. Det är områden där det kan vara värt att fundera över om du kan göra något för att förändra ditt beteende.

0–19p: Du behöver inte oroa dig för din stress. Din stressnivå är inom normalområdet. Visst kan du ändå uppleva stress, men du är inte i farozonen för att drabbas av någon stressutlöst sjukdom.

Källa: Careit.

speglar sig eller hur naturen låter omkring dig. Om du umgås med barnen, ta dig tid att lyssna på dem, se hur de betar sig och svara på deras frågor. Är du i den stressiga och pulserande storstaden, stanna till vid ett skyltfönster eller slå dig ned på en bänk och betrakta hur en trafikpolis arbetar. Det är genom att koncentrera dig på vad som händer omkring dig just här och nu som du kopplar av. Exakt vad du sedan gör är inte lika viktigt.

– Det är därför som så många upplever golf som positivt. Då är man koncentrerad på en enda sak under några timmar, vilket är just den effekt man vill uppnå, säger Sara Ingvarsson. ■

»Det viktigaste är inte vad du gör, utan hur du gör det.«

FÖR MER INFO: Läs mer om Stresshanteraren på sidan 19, se demo av stresshanteraren på www.previa.se/stressdemo eller ring din regionala försäljningschef på 08-627 43 00.



LENA ERIKSSON, 39, PERSONAL- OCH ARBETSMILJÖHANDLÄGGARE, MITTUNIVERSITETET I SUNDSVALL.

HUR SAMLAR DU KRAFT PÅ SEMESTERN?

– Genom att göra lagom med aktiviteter tillsammans med familj och vänner. Vi har en båt som vi gärna tuffar runt Höga kusten i. Det är avkopplande och ett sätt att uppleva den svenska naturen på sommaren.



EWA GUSTAVSSON, 50, PERSONALKONSULT, ICA LOGISTIK, UMEÅ.

HUR SAMLAR DU KRAFT PÅ SEMESTERN?

– Jag har bytt stil på mina semesterar. Från en oerhört välplanerad och inbokad till en lite slappare inställning där det får bli vad det blir. Det har varit en befrielse eftersom jag annars brukar vara så strukturerad.



HÅKAN FALK, 49, PERSONALKONSULT, RELACOM, MALMÖ.

HUR SAMLAR DU KRAFT PÅ SEMESTERN?

– Jag gör inte så stor skillnad på semester och annan ledig tid, som kvällar och helger. Det viktiga är att koppla bort jobbet. Skillnaden är att jag på semestern hinner med lite mer motion och kanske ett och annat projekt i trädgården.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

– från plikt till framgång

Det är ingen hemlighet: En del arbetsgivare ser det lagstadgade arbetsmiljöarbetet som ett nödvändigt ont. Men allt fler inser att det är en väg till sundare företag – och sundare finanser.

TEXT IRENE AHLBERG ILLUSTRATION ANDERA SJÖSTRÖM/AMMO FOTO BJÖRN FRÖBERG

I TEORIN FINNS INGET VAL. En arbetsgivare måste ”systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”. Det säger arbetsmiljölagen, närmare bestämt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:01, SAM.

Men i praktiken finns stora skillnader i hur det går till.

Vissa företag uppfyller minimikraven för att klara en inspektion från Arbetsmiljöverket. Andra ser SAM som en investering och ett verktyg för att utveckla företaget och i slutänden tjäna pengar.

Den senare kategorin ökar. När sjuktalen för några år sedan skenade såg fler sambandet mellan personalens hälsa och företagets ekonomi.

Kent Törnkvist, arbetsmiljöingenjör på Previa i Eskilstuna, säger:

– Arbetsmiljölagen handlar om att arbeta förebyggande med arbetsmiljöfrågor. Allt fler inser att det är ekonomiskt lönsamt.

Samtidigt har kvalitets- och miljöledningssystem som ISO 9001 och ISO 14001 blivit självklarheter på många företag.

– Det märks att företag som arbetar systematiskt med kvalitets- och miljöfrågor har lättare att införa ett systematiskt ar-



KENT TÖRNKVIST, arbetsmiljöingenjör på Previa i Eskilstuna.

betsmiljöarbete. De har sett fördelarna med tydliga system för verksamheten, säger Kent Törnkvist.

Men med över 30 års erfarenhet av att diskutera ”AFS:ar”, som Arbetsmiljöverkets föreskrifter kallas i dagligt tal, vet Kent Törnkvist att många chefer ser trötta ut när saken förs på tal.

– Många tycker att det är mycket att hålla reda och får dåligt samvete eftersom ämnet är viktigt.

Arbetsgivarens ska se till att föreskrifterna efterlevs och att medarbetarna vet vad som gäller. Chefer måste kunna arbetsmiljölagstiftningen och känna till vilka regler som gäller.

ARBETSMILJÖVERKET försöker underlätta genom språkexperter som ser till att föreskrifterna är begripliga.

Kent Törnkvist, hjälper chefer att skapa system som är särskilt utformade efter företagets behov.

– Kunskaper är ofta den stora bristen. Det finns föreskrifter som omfattar alla företag, men många regler är branschspecifika, och mindre företag ska inte tvingas på onödigt stora system.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (AFS 2001:01)

➔ **FÖRESKRIFTERNA** om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01) gäller alla arbetsgivare och ska ligga till grund för arbetet med de övriga föreskrifterna. AFS 2001:01 kan ses som en övergripande regel – men också som ett verktyg för företagets arbetsmiljöarbete.

➔ **ENLIGT AFS 2001:01** ska arbetsmiljön hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta även de psykologiska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

➔ **AFS 2001:01** anger också att arbetsgivaren ska ”undersöka, genomföra och följa upp

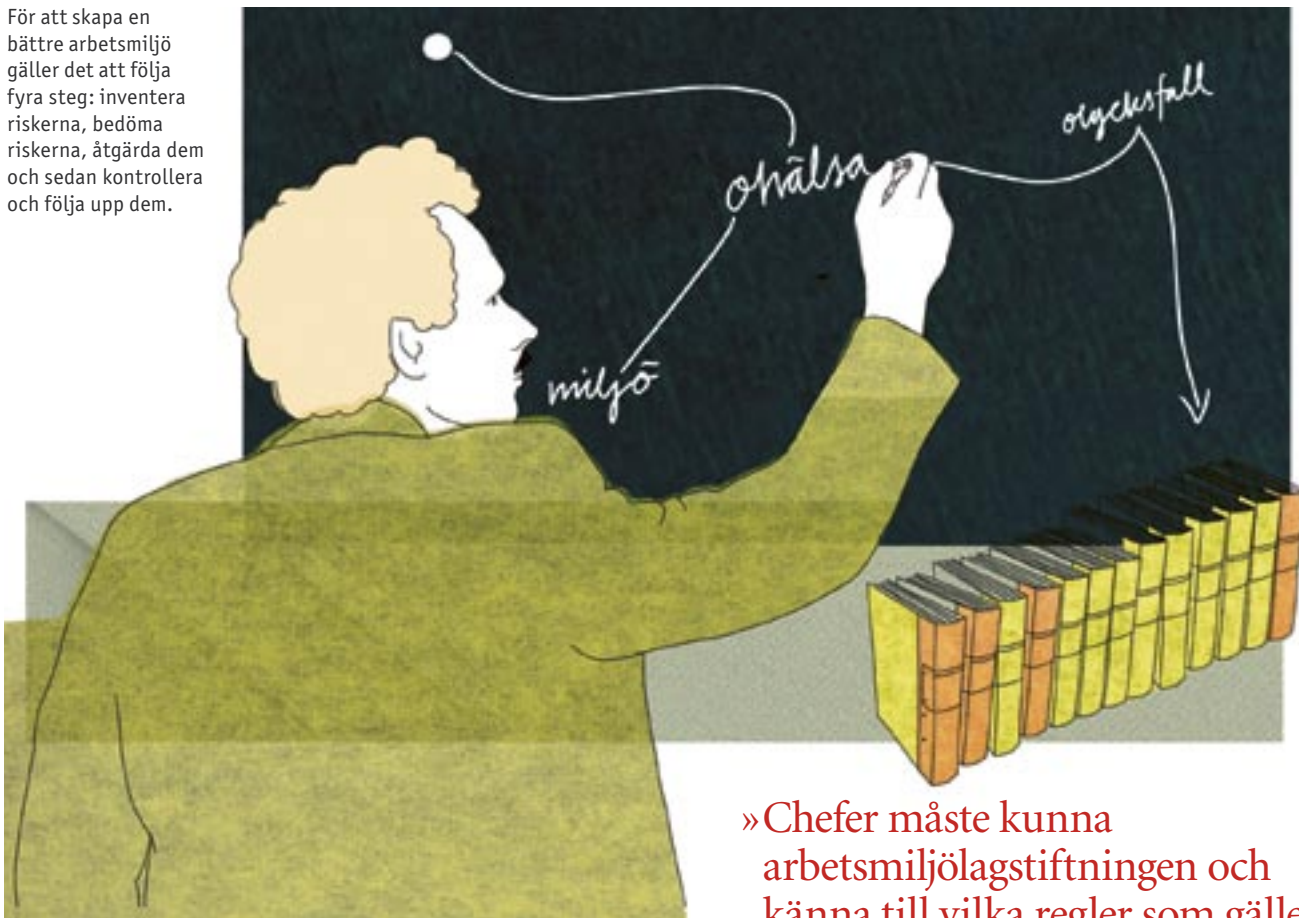
verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.

➔ **VIDARE SÄGER AFS 2001:01** att företag som saknar egen kompetens att driva systematiskt miljöarbete måste anlita hjälp utifrån, till exempel i form av företagshälsovård.

➔ **SAMMANLAGT INNEHÅLLER** AFS 2001:01 tolv paragrafer. Läs och/eller beställ den fullständiga texten på Arbetsmiljöverkets websajt (www.av.se) under länken www.av.se/lagochratt/afs/afs2001_01.aspx

Källa: Arbetsmiljöverket

För att skapa en bättre arbetsmiljö gäller det att följa fyra steg: inventera riskerna, bedöma riskerna, åtgärda dem och sedan kontrollera och följa upp dem.



»Chefer måste kunna arbetsmiljölagstiftningen och känna till vilka regler som gäller«



ANNA DAGSON, ergonom på Previa i Eskilstuna.

Törnkvist. Tillsammans med arbetsgivaren och kollegor från Previa inventerar han det enskilda företags risker, samt bedömer hur allvarliga riskerna är.

– Lagen är väldigt tydlig: det är arbetsgivarens ansvar att veta vilka risker som personalen utsätts för. Vare sig det handlar om risk för dödsfall eller stressrelaterade sjukdomar.

– Viktigast är att tänka till före. Vilka konsekvenser får en planerad förändring för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön?

Sedan ska åtgärderna beslutas och ge-

– Jag hjälper till så att kunden prioriterar rätt saker och skapar bra rutiner och dokumentation. Ett bra system skapar trygghet och struktur och motsvarar samtidigt lagkraven.

I många "AFS:ar" krävs att företagen genomför riskbedömningar, berättar Kent

nomföras. Där samarbetar arbetsmiljöingenjörerna med beteendevetare, företagssköterskor, ergonomer.

Anna Dagson är ergonom vid Previa i Eskilstuna:

– Många företag stöter på patrull när systemen ska implementeras. Det finns alltid en risk att de bara blir ännu en pärm i bokhyllan. Vi hjälper till att hålla arbetet på en jämn nivå, så att systemen blir en del av det vardagliga arbetet.

– Sedan gäller det att vi följer upp åtgärderna och dokumenterar resultaten. För att systemet ska ge resultat, måste företagen arbeta metodiskt och långsiktigt.

Både Arbetsmiljöverket och Previa ser det systematiska miljöarbetet som ett kretslopp, där riskinventeringar, bedömningar, åtgärder och uppföljningar ständigt återkommer.

Kent Törnkvist och Anna Dagson är överens om att det systematiska arbetsmiljöarbetet som lagen kräver av svenska företag inte är ett nödvändigt ont.

– Görs det på rätt sätt, får företaget personal som mår och trivs bättre. Det

AFS

» **ARBETSMILJÖVERKETS** författarsamling består av ett hundratal föreskrifter med beteckningen AFS. Enligt uppdraget från regeringen ska föreskrifterna "skapa sunda, säkra och utvecklande arbetsmiljöer".

» **ALLA FÖRESKRIFTER** är försedda med ett årtal och ett nummer, till exempel AFS 1998:04. En fullständig förteckning, samt möjlighet att beställa och/eller ladda ner varje författning finns på Arbetsmiljöverkets webbplats (www.av.se) under länken www.av.se/lagochratt/afs/

Källa: Arbetsmiljöverket

ger sänkta kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering och bättre lönsamhet genom ökad effektivitet och produktivitet, säger Kent Törnkvist. ■

FÖR MER INFO: Läs mer om Arbetsmiljödiplomering av chefer på sidan 19 eller ring din regionala försäljningschef på 08-627 43 00.

Anna Carrfors Bråkenhielm
– en mästare på att

fokusera och delegera

Anna Carrfors Bråkenhielm är Sveriges mest framgångsrika ledare i sin bransch. Nu ska hon utveckla nya tv-koncept som nybliven delägare och vd i Talpa Scandinavia.

TEXT PÅR JONASSON FOTO SCANPIX



Anna Carrfors Bråkenhielm

ÅLDER: 39 år.

YRKE: Vd för Talpa Scandinavia.

FAMILJ: Gift med Tomas Carrfors, barnen Isak, 3 år, och Tilda, 2 år.

BOR: Bromma.

BIL: Saab 95 Vector, miljöbil.

ÄTER HELST: Kött och sallad.

DRICKER HELST: Mineralvatten och vitt vin.

DÅLIG VANA: Städmaniker.

TRÄNING/MOTION: Ashtangayoga och ridning.

FRITID: Umgås med familj och vänner.

BÄSTA EGENSKAP: Snabb.

SÄMSTA EGENSKAP: Otålig.

FÖR ETT ÅR SEDAN bestämde sig Anna Carrfors Bråkenhielm för att sluta på det framgångsrika tv-produktionsbolaget Strix. Hon hade arbetat där i 15 år, varav nio som vd.

– Jag kunde sköta jobbet med vänster hand och kände att om jag ska göra någonting annat i livet så måste jag sluta nu, innan jag fyller 40.

Bakom sig hade Anna, som fått epitetet ”dokusåpadrottning”, succéer som *Expedition Robinsson*,

Farmen och *Baren* – tv-koncept som blivit stora framgångar i hundratal länder världen över. Nu visste Anna inte vad hon skulle göra. Efter ett års karantän, där hon inte fick arbeta med något tv-relaterat, visste hon vad nästa steg skulle bli.

ANNA SATSAR NU på Talpa Scandinavia som hon själv är delägare i, men som till största delen ägs av den holländske tv-mogulen Jon de Mol. Talpa ska utveckla nya tv-koncept, men kommer även att syssla med andra medier som mobiltelefoni, internet, böcker och tidningar.

Funderade du aldrig på att byta bransch helt?

– Jo, jag tänkte på det ett tag, men då får man börja om från

början. Jag tittade lite på att gå in i riskkapitalbranschen, men påmindes om att jag både kan och gillar det här med tv.

När Prima besöker Talpas lokaler på Södermalm i Stockholm är det påtagligt nytt, fräscht och mycket som händer.

Anna har till exempel bokat två andra möten samtidigt som den här intervjun. Senare på dagen ska hon träffa medarbetaren Martin Timell, tidningen *Family living*, ett annat produktionsbolag, Talpas jurister, en mediekvinna från Paris – och så slutligen en after work med nya och blivande medarbetare.

– Visst kan det bli lite kaotiskt ibland, men samtidigt tycker jag det är roligt med ett högt tempo.

ANNA CARRFORS BRÅKENHIELM är en mästare på att hålla många bollar i luften, något som påstås vara en kvinnlig egenskap. *Är kvinnor bättre chefer än män i mediebranschen?*

– Ja, jag tror det. Jag jobbar med många tjejer, och framför allt med folk som fattar snabbt, och jobbar snabbt. Annars blir jag väldigt otålig. Det blir lätt så att jag samlar folk omkring mig som har lite entreprenörsvilja. Är man en person som behöver mycket tid att reflektera över saker blir man nog lätt stressad om man är nära mig.

Det märks att du är en krävande chef. Är du också en bra chef?

– Det vet jag inte. Sist jag fick den frågan hänvisade jag till en av mina mångåriga medarbetare som fick svara på frågan. Men det blev visst ett ganska positivt omdöme...

Vilka egenskaper ska en bra chef ha?

– Det beror på miljön. I den här världen bör man inte vara så linjär i sitt tänkande att man måste göra allting i en viss ordning. Att gå på djupet i varje projekt och hela tiden sträva efter konsensus fungerar inte. Man måste vara impulsiv och kunna fatta snabba beslut.

Visserligen har hon precis tagit en time out i nästan ett år. Men med sitt höga tempo har hon väl varit nära att ”gå in i väggen” någon gång?

– Nej, aldrig. Jag hade en bra organisation med jätteduktiga medarbetare. Och så är jag är bra både på att fokusera, att välja bort det som är oviktigt och att delegera.

Men dina medarbetare då, är du inte rädd för att de ska bli utbrända av det höga tempot?

– Det har hänt att folk blivit det på Strix när de



»Det här är det roligaste jag gjort någonsin, det är som att gå på fest varje dag!«

ANNA CARRFORS BRÅKENHIELM, är tillbaka i mediabranschen och nybliven delägare i Talpa Scandinavia.

Talpa Scandinavia

GÖR: Idé företag som utvecklar innehåll för tv och andra medier.

GRUNDADES: 1 april 2006.

HUVUDKONTOR: Stockholm.

ANTAL ANSTÄLLDA: 10 (vid intervju tillfället).

ÄGARE: Talpa Media Group i Holland.

fått för mycket ansvar eller råkat ut för extrema situationer. Ofta beror det också på privata problem, eller att man hamnar i en situation där man inte vet vilken roll man har. Om man har en chef som är otydlig är det ganska lätt att bli utbränd.

Har du förståelse för det i sådana fall?

– Jag brukar nog ta tag i det ganska bra. Både genom att betala folks terapi, låta dem ta time out eller byta arbetsuppgifter. Jag har även stor förståelse för att folk har småbarn. Alla här har småbarn, och det är helt okej att gå tidigt vissa dagar och kanske jobba kvällar andra. Men märker jag att någon bara glider

undan och inte tar sitt fulla ansvar så säger jag till direkt.

Om Anna Carrfors Bråkenhielm stannar lika länge på Talpa som på Strix är förstås svårt att sia om, men om hon själv får bestämma kan det mycket väl bli så.

– Jag är ju delägare här, vilket är en dröm som gått i uppfyllelse. Det här är det roligaste jag har gjort någonsin, det är som att gå på fest varje dag!

– Men till att börja med så har jag tre år på mig att göra ett positivt resultat, och lyckas jag inte med det åker jag förstås ut. ■

De sänker stressen med **massage**

Mindre spänningar, bättre kroppskänedom och ökat välbefinnande. Massage har en mängd sjukdomsförebyggande fördelar. På Telia Sonera i Sverige är massage numera ett bra val för medarbetarna.

TEXT IRENE AHLBERG FOTO LINUS HALLGREN

ATT STÄRKA DET friska ligger i tiden. Så är det också på Telia Sonera i Sverige med 10 000 medarbetare. Susanne Närding är hälsostrateg med ansvar för det promotiva området på företaget, och brinner för detta.

– Det är ett mycket spännande arbete och vi har kommit långt på området. Vi arbetar systematiskt med promotiva, förebyggande och rehabiliterande insatser både på ledare och medarbetarnivå. Vi erbjuder en rad olika verktyg till medarbetare, berättar hon.

Massage är ett sådant verktyg. Det är både uppskattat av medarbetarna och ger många hälsofördelar.

Telia Sonera i Sverige har länge arbetat med massage men 2004 utökades den delen i friskvårdssatsningen. Nu subventioneras åtta tillfällen med klassisk massage per år och anställd. Varje behandling är trettio minuter och oftast inriktad på rygg, axlar och nacke. Massagen sker på arbetsplatsen, men utanför arbetstiden.

– ”Enkelhet gör det möjligt” är en av våra företagsvärderingar och det gäller

➔ Vid massage ökar blodgenomströmningen. Näringstillförseln till musklerna ökar och slaggprodukter rensas ut. Musklerna slappnar av, spänningar och stress motverkas. Under tiden får kroppen möjlighet att vila och återhämta sig.

➔ Massage ökar också kroppskänedom och påverkar också hormoner och signalsubstanser i kroppen. Detta ger i sig ett ökat välbefinnande. Massage påverkar dessutom arbetsmiljön och stämningen på arbetsplatsen positivt.

➔ Massören kan upptäcka ohälsa i tid, småkrämpor och besvär kan med hjälp av massage tas omhand innan de växer till och blir stora problem.

➔ Det finns en hel del forskning gjord på massage, främst i USA. Där har man bland annat kunnat se att massage främjar inlärning och förebygger sjukdomar. Vid Karolinska institutet i Solna pågår just nu ett forskningsprojekt på temat massage på jobbet, en studie med inriktning på prevention, stress och livskvalitet.

även massagen. Vi ser till att den är lätt-tillgänglig för medarbetarna, då blir det av, säger Susanne Närding.

Alla medarbetare bokar själva sina tider på internet i ett system från massageleverantören. Stillasittande arbete och arbete med ensidig belastning är i dag vanligare än de rörliga. Massage är då ett redskap för att minska risken för framtida problem.

Massage hjälper också till att på ett tidigt stadium upptäcka tecken på ohälsa och ta hand om dem. Den ger ökad kroppskänedom och medarbetarna upptäcker snabbare om något är fel. Massören ser också obalanser innan de gått för långt.

– Vi tror på att integrera de promotiva insatserna med förebyggande och rehabiliterande. Massagen ingår i vårt helhetstänkande, säger Susanne Närding.

INTEGRATIONEN INNEBÄR också att företaget numera valt en rikstäckande leverantör för massage, Team Lars Massage, som utför uppdraget via Previa. Genom att bara anlita en leverantör blir det enklare att följa upp och göra analyser, dels blir det kostnadseffektivt och administrationen underlättas. Det räcker till exempel att skicka en faktura. Kvalitetssäkring är också en viktig aspekt och den blir också enklare när man bara har en samarbetspartner.

Telia Sonera Sverige ska inom kort tillsammans med Previa följa upp hur massagen påverkat hälsan och om den har påverkat frisknärvaron eller sjukfrånvaron. Susanne Närding nämner ofta att det är viktigt att se på individens hälsa i sin helhet, och däri ingår också att även titta på frisknärvaron. Och att må bra handlar om mer än bara sjukdom och friskhet. Om man är i balans och mår bra i vardagen blir man också frisk snabbare om man råkar bli sjuk.

– Välbefinnande är en subjektiv upp-

Riktlinjer för sjukskrivning och arbetsförmåga på väg

Det står illa till när det gäller sjukskrivningarna i Sverige. Enligt en rapport från Socialstyrelsen saknas det på många håll både riktlinjer och rutiner när det gäller sjukskrivningar, skriver Arbetsmiljöupplysningen.

Anna Östblom, på Sveriges kommuner och landsting, arbetar nu aktivt med Försäkringskassan och Socialstyrelsen för hitta arbetssättet i hälso- och sjukvården. Målet är att skapa riktlinjer för sjukskrivningar och bedömning av arbetsförmåga. Redan nu har flera kommuner startat sjukskrivningskommittéer för att komma tillrätta med problemet. ■

»Många sätter de bästa resurserna på att hantera problemen. Vi har satt de bästa på att hantera möjligheterna.«

Gunilla Nordström, vd för Sony Ericsson i Kina till Tidningarnas telegrambyrå, TT.



levelse. En medarbetare som mår bra och är i balans är en bättre medarbetare på många sätt. Man presterar bättre och får bättre kvalitet på såväl arbete som livet. Vi ger våra medarbetare tillgång till flera olika redskap som hjälper dem att må bra. Massage är ett av dem. ■

FÖR MER INFO: Kontakta din regionala försäljningschef på 08-627 43 00 eller gå in på www.previa.se.

Svårt att ta ansvar för arbetsmiljön

Alla chefer borde vara tvungna att skaffa ett arbetsmiljökörkort. Det anser Maria Steinberg, doktor i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet. Under ett besök på Elmiamässan i Jönköping konstaterade hon också att alldeles för mycket utbildning i arbetsmiljö utförs av eldsjälarna för eldsjälarna.

Den chef som vill utbilda sig stöter samtidigt på svårigheter. Högskolornas och universitetens utbildningar har brister. Det behövs mer tid för utbildning, och viktigt är att högsta chefen ger sitt stöd, skriver nyhetsbrevet Prevent. ■

SUSANNE NÄRDING, hälsostateg med ansvar för det promotiva området på Telia Sonera.

»Nu kan vi bevisa att vi hjälper våra kunder tjäna pengar«

VI I PREVIA vet sedan länge att det lönar sig att satsa på att hjälpa medarbetarna behålla sin goda hälsa.

Jag tror att de flesta företagsledare vet hur viktigt det är att medarbetarna mår bra. Men en av bristerna är att det hittills saknats faktiska siffror på att en satsad krona verkligen ger avkastning i form av sänkta personalkostnader för sjukskrivningar, vikarier och lägre personalomsättning.

Nu har vi och forskare på Institutet för personal- och företagsutveckling, som ägs av Uppsala universitet, tillsammans skapat en ny metod som på vetenskaplig grund visar effekterna av en hälsosatsning. Vårt kalkylverktyg heter *Hälsoeffekten*. Varje företagsledare kan här se exakt hur bra det lönar sig att på den egna arbetsplatsen skapa en miljö där medarbetarna trivs och presterar.

Vi vill bli din strategiska partner när det gäller hälsoekonomi – och därmed hjälpa dig som kund att tjäna mer pengar. Vårt kunnande gör att vi dessutom är en kombination av både managementkonsult och företagshälsovård.

Vi har kunskapen att arbeta med mjuka frågor och kopplar dem alltid till mätbara fakta. Därför kan jag garantera att resultatet förbättras för våra kunder. Vårt sätt att arbeta är lätt att förstå och verktyget *Hälsoeffekten* gör arbetet tydligt och mätbart både för ekonomi- och personalavdelningen.

En annan fördel är att vi som leverantör kan erbjuda dig som kund en mycket initierad dialog. Alla våra förslag på insatser bygger på ett konkret sifferunderlag för exakt hur det ser ut på ditt företag.

Vi är experter på att visa var de ekonomiska vinsterna finns i att investera i medarbetarna. Vi arbetar på alla nivåer. Står ditt företag inför en förändring av verksamheten kan vi hjälpa till. Vi kan i förväg se hur en förändring påverkar arbetsmiljö och arbetsklimat och hjälpa till att genomföra den på bästa sätt.

Vi gör kalkylerna, reder ut vad förändringarna kostar och vilken avkastning blir. Ju tidigare vi blir involverade, desto mer proaktivt kan vi arbeta. Och vi vet av erfarenhet att då kommer investeringen att löna sig allra bäst.



HANS BERGENHEIM, VD PREVIA

Vi har lösningen på dina

Previa är Sveriges ledande rikstäckande leverantör av företagshälsovård. Vi har lång erfarenhet av att arbeta tillsammans med både små och stora företag och organisationer och är experter på allt som rör hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering och ledarskap. Låt oss få hjälpa också ditt företag att bli friskare.

Det här kan Previa hjälpa dig med:



MÅL

Räkna på vad sjukskrivningar och personalomsättning kostar

TJÄNST

Hälsoeffekten

Nu är det bevisat att personalens hälsa påverkar företagets ekonomi. Att arbeta hälsoekonomisk har höjt produktiviteten hos flera svenska företag. Nyckeln är att ta reda på den verkliga kostnaden för personalomsättning och sjukfrånvaro.

Hälsoeffekten är verktyget för företag som vill veta vad personalomsättning och sjukfrånvaron kostar och beräkna vad tänkta aktiviteter skulle kunna ge för effekt. Med *Hälsoeffekten* görs också en investeringskalkyl som visar hur lång återbetalningstiden är på insatserna.

Hälsoeffekten har tagits fram av IPF, Institutet för personal och företagsutveckling, som ägs av Uppsala universitet, på uppdrag av Previa.



MÅL:

Förebygg ohälsa och sänk sjuktalen

TJÄNST:

Tidig rehabilitering

Tidiga insatser är en framgångsfaktor när det gäller att förebygga ohälsa och sänka sjuktalen.

Tidig rehabilitering är en dokumenterat framgångsrik process med hög grad av systematik i rehabiliteringsarbetet. Processen inleds med en genomgång av medarbetare och bedömningsamtal med de personer som antas ligga i riskzonen

för ohälsa. För de individer som löper risk för långvarig nedsättning av arbetsförmågan utvecklas en individuell handlingsplan och åtgärder vidtas.

De olika processtegen dokumenteras på ett enhetligt sätt, vilket ger möjlighet till uppföljning och återkoppling till företagets strategiska hälsoarbete. Processen leds av en rehabsamordnare som fungerar som kontaktperson för arbetsgivaren och stödperson för den enskilde individen.

MÅL:

Identifiering och kartläggning av långtidssjukskrivna

TJÄNST:

Minskad sjukfrånvaro för långtidssjuka

För de individer vars arbetsförmåga varit nedsatt under en längre tid behövs särskilda rehabiliteringsinsatser.

Långtidssjukskrivningar är kostsamma och möjligheterna för att individen ska kunna återgå till arbetet utan rehabiliteringsstöd är ofta begränsade.

Vi erbjuder en snabb och systematisk process för identifiering av långtidssjuka individer och fastställande av rehabiliteringspotential och prognos.

Varje individ går igenom en arbetsförmågebedömning som ger svar på följande: Finns möjlighet att återgå till nuvarande arbete, deltid eller heltid? Vilka åtgärder krävs för att den sjukskrivne ska kunna återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete eller annat arbete hos nuvarande arbetsgivare?

Om återgång till ordinarie arbetsgivare inte är möjlig, vilka åtgärder bör vidtas?

problem!

MÅL:

Öka motivationen till ett framgångsrikt och systematiskt rehabiliteringsarbete

TJÄNST:

Rehabutbildning för chefer

Chefer och arbetsledare får i grupp förutsättningar och kunskaper om rehabiliteringsprocessen på ett aktivt och problemorienterat sätt som kan tillämpas i det dagliga arbetet. *Rehabutbildningen för chefer* behandlar bland annat arbetsgivarens roll och ansvar i rehabiliteringsprocessen, rehabiliteringsmetodik, tidiga signaler på ohälsa och verktyg för att upptäcka dem, framgångsfaktorer för det goda arbetet, sjukskrivningskonsekvenser och organisationens rehabiliteringspolicy.

MÅL:

Förebygga och behandla stress

TJÄNST:

Stresshanteraren

Forskning visar att 30 procent av alla yrkesarbetande är så stressade att de har en väsentligt nedsatt arbetsförmåga.

Stresshanteraren är ett interaktivt datorprogram som

gör användaren medveten om stressen i vardagen och hur man hanterar den. En utvärdering har gjorts av Psykologiska institutionen vid Uppsala universitet och effekten efter genomgången program visar stressen minskade med 26 procent och humöret förbättrades med 41 procent. *Stresshanteraren* baseras på kognitiv beteendeterapi, bevisligen den bästa metoden för att behandla stress.

MÅL:

Skapa förutsättningar för ett systematiskt och framgångsrikt arbetsmiljöarbete

TJÄNST:

Arbetsmiljödiplomering av chefer

Diplomeringen är en utbildning som ger ledningen kvitto på att chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper och förståelse för att kunna ta ansvar för och leda det systematiska arbetsmiljöarbetet inom sitt arbetsområde.

Utbildningens innehåll planeras tillsammans med ledningen och anpassas till specifika behov. Utbildningen avslutas med tentamen och diplomering.



Tjäna på att bota ohälsa

Ohälsan kostar svenska företag mycket stora pengar varje år. Hittills har det varit svårt att sätta en prislapp på den. Att arbeta med hälsoekonomi leder till olika sätt att minska ohälsan och spara pengar.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO LINUS HALLGREN

Varför är fördelarna för ett företag att arbeta aktivt med hälsoekonomi?

– Det ger ett nuläge på vad kostnaderna för ohälsan är, vilket inte alla företag i dag vet. Dessutom får företaget ett beslutsunderlag för vilka hälsoinvesteringar som ska göras och en investeringsanalys som mäter effekten av och pay off-tiden för hälsoinvesteringen. Man får verkligen svart på vitt vad kostnaderna är och vad som ska göras för att sänka dem och öka frisknärvaron.

Vad gör verktyget Hälsoeffekten unikt?

– Av de företag som jobbar med hälsa och arbetsmiljö är Previa i dag ensamt om att kunna erbjuda ett verktyg som på detaljerad nivå visar vad ohälsan i ett företag kostar. *Hälsoeffekten* är dessutom ett beslutsunderlag för att kunna göra någonting åt ohälsan och därmed sänka kostnaderna för den.



PETER NORÉN, försäljningschef i Previa.

Hur ser Previas kunderbjudande ut?

– I rollen som strategisk hälsopartner är Previas främsta uppgift att hjälpa sina kunder att lyckas med att uppnå sina hälsomål och skapa konkreta resultat i arbetet med hälsa och arbetsmiljö. ■

Peter Norén är ny försäljningschef för Previa. Han nås på telefon 08-627 43 04 eller e-post: peter.noren@previa.se

Vänd dig till oss!

Vänd dig till din närmaste försäljningschef på Previa så berättar vi vad vi kan hjälpa dig med. Du når oss på 08-627 43 00 eller info@previa.se

Previas



Jonas Fröberg, region Syd och region Väst.



Bodil Bäckström, region Stockholm.



Jens Olofsson, region Mitt.



Gunnar Eriksson, region Norr.

posttidning B

returadress:

box 4080

171 04 Solna

porto betalt

Är adress eller mottagare felaktig?

Ändra dina uppgifter på info@previa.se

AB PREVIA BOX 4080 171 04 SOLNA
BESÖKSADRESS: HEMVÄRNSGATAN 8
TEL 08-627 43 00 FAX 08-627 43 99
E-POST: INFO@PREVIA.SE WWW.PREVIA.SE

PREVIA FINNS PÅ FÖLJANDE ORTER

BLEKINGE LÄN:

Karlshamn, Karlskrona, Ronneby,
Sölvesborg

DALARNAS LÄN: Borlänge, Falun

GOTLANDS LÄN: Visby

GÄVLEBORGS LÄN: Gävle

HALLANDS LÄN: Falkenberg, Halmstad,
Hyltebruk, Kungsbacka, Varberg

JÖNKÖPINGS LÄN: Forserum,
Habo, Jönköping, Nässjö

KALMAR LÄN: Borgholm, Kalmar,
Nybro, Oskarshamn

KRONOBERGS LÄN: Alvesta, Ljungby,
Växjö, Älmhult

NORRBOTTENS LÄN: Boden, Gällivare,
Kiruna, Luleå, Piteå

SKÅNE LÄN: Bjuv, Helsingborg,
Hässleholm, Kristianstad, Landskrona,
Lund, Malmö/Broby, Simrishamn, Tome-
lilla, Trelleborg, Ystad, Ängelholm

STOCKHOLMS LÄN: Arlanda, Huddinge,
Kista, Liljeholmen, Solna Strand,
Stockholm/Gullmarsplan, Stockholm/
Vasastan, Stockholm/Hötorget,
Stockholm/Östermalm, Södertälje

SÖDERMANLANDS LÄN: Eskilstuna, Flen,
Katrineholm, Nyköping, Strängnäs

UPPSALA LÄN: Uppsala

VÄRMLANDS LÄN: Karlstad

VÄSTERBOTTENS LÄN: Lycksele, Skellefteå,
Storuman, Umeå, Vindeln

VÄSTERNORRLANDS LÄN:
Härnösand, Sundsvall

VÄSTMANLANDS LÄN: Köping, Västerås

VÄSTRA GÖTALANDS LÄN: Borås, Falköping,
Göteborg/Hisingen, Göteborg/Postgatan,
Göteborg/Gårdatorget, Göteborg/
Rosenlundsgatan, Skövde, Stenungsund,
Strömstad, Svenljunga, Tanumshede,
Tidaholm, Trollhättan, Uddevalla

ÖREBRO LÄN:

Hallsberg, Karlskoga, Nora, Örebro

ÖSTERGÖTALANDS LÄN:

Linköping, Motala, Norrköping, Vadstena

