

PRIMA *Previa*

DIN TIDNING OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FRÅN AB PREVIA, NR 4/2006

**POSTÅKERIET SPARAR
FEM MILJONER MED
TIDIG REHAB**

**TÄNK EFTER FÖRE:
TA HJÄLP AV EN ERGONOM FÖR
ATT PLANERA ARBETSPLATSEN**

**GÖTEBORGS UNIVERSITET
SATSAR PÅ ARBETSMILJÖN:**

CHRISTINA NORDBERG
personaldirektör på
Göteborgs universitet,
tar hjälp av både Previa
och universitetets
egna forskare för att
förbättra arbetsmiljön.

»Så får vi våra
anställda att trivas«

TEMA ARBETSMILJÖ

02. Hälsan på en arbetsplats beror på en mängd komponenter som var och en kräver kunskap. Previas experter hjälper dig att identifiera de viktigaste delarna.
05. Många av Postens anställda arbetar i en fysiskt ansträngande miljö. Genom tydligare krav på leverantörerna anpassas utrustningen i enlighet med behoven.
08. Göteborgs universitet är en kunskapsorganisation där relationerna mellan anställda stundtals varit ansträngd. Med målmedvetna insatser har arbetsklimatet förbättrats i grunden.
10. Vintermörkret är här. Många känner sig trötta och orkeslösa, men för vissa blir bekymren enorma med depression som följd.
12. Tung lyft och belastningsskador kan begränsas med hjälp av ergonomens råd. Men hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar?
14. Tidig rehab hjälpte Poståkeriet att sänka sjukfrånvaron med fyra dagar på ett år. Besparingen blev närmare fem miljoner kronor.
16. Stressmottagningen hjälper personer med utmattningssyndrom. Nya rön visar att sömnens kvalitet är helt avgörande för framgångsrik rehabilitering.
18. Tjänsterna som hjälper ditt företag att minska kostnaderna för sjukfrånvaro.

PREVIA PRIMA

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

VÄLKOMMEN ATT KONTAKTA PRIMA VIA:
PRIMA@PREVIA.SE
WWW.PREVIA.SE

Att satsa systematiskt på arbetsmiljön ger **bäst resultat**

Arbetsmiljön är helt enkelt en av grundfaktorerna för ett bra resultat i produktionen. I dag inser det flesta att miljön på jobbet är viktig, både för människorna och företaget.

Det handlar till exempel om att förhindra förslitningsskador, arbeta förebyggande med hälsofrämjande åtgärder samt att utbilda företagets ledning.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO SAMIR SOUDAH

– **STÖRRE VIKT LÄGGS** vid arbetsmiljöns betydelse än tidigare, och trenden är att företagen också arbetar mer med organisationsfrågor, som hur ledningen fungerar, säger Sigvard Karlehagen, företagsläkare på Previa i Örebro.

Att arbetsmiljön påverkar individens hälsa och företagets produktionsresultat, och att det är företags- eller organisationsledningen som har ansvaret för hälso- och produktionsläget, är en självklarhet.

– Ledarskapsutbildningar och coaching av chefer har blivit vanligare, bland annat av den orsaken. Utbildningarna är breda och syftar till att stärka chefer och arbetsledare på olika nivåer, säger Sigvard Karlehagen.

Det krävs ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att resultatet ska påverkas positivt, både för den enskilde individen och för företaget. Det tydligaste resultatet av sådant arbete är när sjukskrivningarna minskar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet inne-

»Det är viktigt att inte glömma bort de klassiska arbetsskadorna.«



bär att företaget eller organisationen arbetar parallellt med till exempel stresshantering och rehabiliterings- och missbruksfrågor, eller den rent fysiska arbetsmiljön och olika faktorer i den som ger skador hos dem som vistas på arbetsplatsen.

– Det är viktigt att inte glömma bort de »klassiska« arbetsskadorna. Det är för att förhindra dem som Arbetsmiljöverket ger ut föreskrifter som slår fast att arbetstagare som är exponerade för vissa faktorer ska läkarundersökas med jämna mellanrum, säger Sigvard Karlehagen.

Buller är till exempel ett ofta underskattat problem som förekommer på många arbetsplatser, och de som vistas där riskerar att drabbas av hörselskador. Andra exempel på »klassiska« arbetsmiljöproblem är vibrerande verktyg, exponering av vissa metaller, maskiner som tvingar personalen till felaktiga arbetsställningar, eller rätt och slätt hårt kroppsarbete.

– Att synen på arbetsmiljön hänger ihop med den enskildes hälsa är ganska uppenbart och om detta finns en stor enighet i dag hos dem som arbetar med de här frågorna, säger Sigvard Karlehagen.

Att följa föreskrifterna från Arbetsmiljöverket

och läkarundersöka utsatt personal regelbundet tillhör det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett företag.

– Besvär från rörelseorganen är fortfarande den främsta orsaken till sjukskrivning i Sverige. Det är oftast smärtor i rygg, nacke och axlar. Därför bör man se över arbetsförhållandena ur ett ergonomiskt perspektiv. Om det förekommer arbetsmoment som frestar på axlar och skuldror bör man fundera på hur riskerna för förslitning eller andra skador kan elimineras, säger Sigvard Karlehagen.

FÖRUTOM ATT GÖRA någonting åt det mänskliga lidandet är förslitningsskadorna viktiga att uppmärksamma eftersom de ofta är symptom på andra problem på arbetsplatsen.

– Stress och dålig arbetstrivsel kan förstärka upplevelsen av till exempel smärta från rörelseorganen, säger Sigvard Karlehagen.

Stressen påverkar ämnesomsättningen och ökar risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Av stress blir vi trötta och får koncentrationssvårigheter, och i svåra fall kan stress leda till depression. Genom att lägga

Anpassad utrustning minskar belastningsskadorna på Posten.



»Vårt fokus är det som är friskt och positivt på företaget eller hos individen«.

► märke till tidiga signaler på stress blir prognosen bättre, men problemet är ofta enligt Sigvard Karlehagen, att sjukvården kommer in för sent.

ATT INTE GÖRA någonting åt dessa frågor medför sannolikt att utbredningen av stressjukdomar medför fler och längre sjukskrivningar och leder till ökat lidande för den enskilde individen.

– Ofta går det att delvis komma tillrätta med den typen av arbetsmiljöproblem genom att göra någonting åt det som skapar otrivsel eller stress, säger Sigvard Karlehagen.

Att agera i ett tidigt skede, innan förslitningsskador och stress leder till sjukskrivning, är en väsentlig del i ett aktivt arbetsmiljöarbete, anser Annica Gustafsson, hälsopedagog på Previa i Örebro.

Hälsopedagogernas uppgift är att angripa arbetsmiljöproblem med ett promotivt arbetsätt. Hälsopromotivt arbete motar ohälsa på företaget innan människor blir sjuka av stress, förslitning eller andra svåra faktorer i arbetsmiljön.

– Vi tar ett helhetsgrepp med att främja hälsa genom att inventera friskfaktorer i arbetsmiljön och på företaget, och genom att visa vilka möjligheter och resurser som finns att jobba med innan ohälsa leder till sjukskrivning, säger Annica Gustafsson.

– Vi har en personal- och organisationsutvecklingssyn på arbetsmiljö. Vårt fokus är det som är friskt och positivt på företaget eller hos individen. Vi vill öka kunskapen hos dem vi arbetar med och som deltar i våra utbildningar, om vad det är som förstärker det goda på en arbetsplats, säger Annica Gustafsson.

Det gäller att identifiera det som främjar individens fysiska och psykiska hälsa, men det handlar också om företagets lönsamhet och att skapa attraktiva arbetsplatser.

Hon beskriver Previas promotiva arbetsmiljö-

arbete som ett sätt att skapa en utgångspunkt för att en arbetsplats själv ska kunna gå vidare med friskvårdsarbete. Utbildningarna syftar till att ge startverktyg och grundläggande kunskaper om vad ett hälsofrämjande arbete innefattar och hur det kan användas tillsammans med ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

– Det viktiga är vad ett sådant arbete betyder i

form av bestående hälsoeffekter. Målet är att utveckla friska företag och organisationer och att det leder till hållbar hälsa, säger Annica Gustafsson.

Previas utbildningar i arbetsmiljö fungerar som kvalitetssäkring gentemot kunderna. De bestämmelser från Arbetsmiljöverket som reglerar arbetsmiljöfrågorna utgör grunden, och sedan utgår arbetet från den specifika arbets-



ANNICA GUSTAFSSON, hälsopedagog på Previa i Örebro.

platsen, eller ”arenan”, som Annica Gustafsson uttrycker det.

– Där bedriver vi ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete som är både personal- och organisationsutvecklande, säger hon.

Sigvard Karlehagen betonar att registret av insatser i arbetsmiljöfrågor är brett, från de lagstadgade undersökningarna till organisations- och ledarskapsutbildningar.

Resultatet för företaget eller organisationen bygger på att ett arbetsmiljöarbete bedrivs på olika nivåer samtidigt. Det anser både Sigvard Karlehagen och Annica Gustafsson.

Det ena utesluter inte det andra, och det går inte bara att satsa befintliga resurser på de enskilda individerna för att de ska få det bättre, eller för att rehabilitera dem som drabbats av skador. Den typen av åtgärder måste ske samtidigt som arbetsplatsens miljö och arbetsmoment kartläggs. ■



SIGVARD KARLEHAGEN, företagsläkare på Previa i Örebro.

LÄS MER OM Arbetsmiljödiplomering av chefer på sidan 18.

KENT STAAF OCH DÉsirÉE
ROXBERGER, ansvariga
för Postens arbetsmiljö-
projekt.



Posten tar de anställdas arbetsmiljö på största allvar. Previas belastningsergonom Urban Höglund har genom åren gjort tio större studier av arbetsmiljön. De har lett till att Posten numera har ett tydligt arbetsmiljöperspektiv på nya investeringar.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO SAMIR SOUDAH

Nu ställer Posten krav på leverantörerna

– **VI GJORDE EN** inventering av de speciellt utsatta arbetsställen där vi såg att det fanns en förhöjd risk för belastningsbesvär och ohälsa. Sedan koncentrerade vi oss på att djupdyka i de arbetsmomenten, säger Kent StAAF, ingenjör med maskinsäkerhet som specialitet, och en av Postens två projektledare för 2000-talets två stora arbetsmiljöprojekt på Posten.

Han berättar om när Norrköpings Postterminal detaljstuderades i en rapport som gjordes redan 2002. I dag är terminalen nedlagd, men den valdes för att den var representativ för landets alla post-

terminaler när det gäller arbetsmoment och åldersstruktur. Innehållet i rapporten påverkar arbetet på dagens postterminaler.

Den senaste rapporten från Previa blev klar ifjol och den beskriver arbetet på två av Postens ODR-centraler, som hanterar den oadresserade direktreklamen. Désirée Roxberger var ansvarig för projektet. Hon är till vardags projektledare inom processutveckling på Posten.

– Det här är en ung verksamhet i Posten och den har därför många barnsjukdomar. Senaste åren har



vi haft en kraftig volymökning, vilket gör att vi inte hinner med i kring- och hanteringsutrustning, eftersom maskinerna som används egentligen är gjorda för tidningsproduktionens behov av att i tidningarna blada i bilagor som ser likadana ut, säger hon.

URBAN HÖGLUND är magister i ergonomi och belastningsergonom på Previa. Det är han som har skrivit de tio rapporterna om arbetsmiljön på Posten. Hans uppfattning om verksamheten på ODR-centralerna var att det förekommer för mycket ensidigt manuellt arbete med begränsat arbetsinnehåll och handlingsutrymme.

– Rapporten togs inte emot under jubel, eftersom många arbetsmoment klassades som rödmarkerade. Det har också att göra med att det är en ung verksamhet och vi har inte hunnit jobba lika mycket med arbetsmiljön som på brevsidan, säger Désirée Roxberger.

Effekten av ODR-rapporten blev att Posten i nästa skede upphandlade nya ibladningsmaskiner som är anpassade för verksamheten, inte för tidningsproduktion.

Urban Höglund studerade samtliga personer som han såg hade något problem i arbetsmiljön eller i arbetet med en maskin, på Norrköpingsterminalen samt de båda ODR-centralerna.

– Jag bedömer materialhantering, arbetsställningar, arbetsrörelser, sträckavstånd, vikter,

dragkrafter och arbetshöjder utifrån bedömningsmodeller i ergonomiska föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Jag filmar alltid arbetsmomenten och gör en videoanalys tillsammans med dem jag filmat, säger Urban Höglund.

Vid filmvisningen kan han eller den anställde stoppa filmen på olika ställen och personen som filmats får beskriva vad som är problematiskt i just den arbetssituationen.

– Det är viktigt att få fram personalens tysta kunskap, de är ju experter på sitt eget arbete, säger Urban Höglund.

Sedan uppskattas smärtobehag på en tiogradig skala. Berättelsen och skattningen ligger till grund för den ergonomiska kommentar som Höglund därefter skriver.

NÄR RAPPORTEN från Norrköping lanserats fick samtliga terminalchefer, huvudskyddsombud och facket, Seko, ta del av den. Att därefter skapa åtgärdsprogram för att komma tillrätta med brister i arbetsmiljön har beslutats lokalt vid varje post-terminal, utom vissa maskiner och arbetsmoment som enligt belastningsergonomiska föreskrifter var rödmarkerade i Höglunds rapport.

– Det finns ett mycket stort värde i att åtgärda ergonomiska problem på en arbetsplats. När jag gjorde rapporterna såg jag många som arbetade vid maskinerna på ett ogynnsamt sätt. Maskinernas utformning och arbetsorganisationen runt dem tvingar operatörerna att under större delen av arbetsdagen arbeta med högrepetitiva arbetsrörelser i både ensidiga, vridna och delvis statiskt belastande arbetsställningar, med utsträckta armar, ofta ovanför axelnivån och med krav på samtidig kraftutveckling.

Urban Höglunds rapporter om arbetsmiljön på Posten används kontinuerligt som referenslitteratur och de har haft stor betydelse för både hälsotillståndet hos de anställda och för företagets planering och investeringar.

FÖR URBAN HÖGLUND själv är det viktigt att rapporterna innebär ett ergonomiskt lärande och leder till en ökad medvetenhet för både organisationen och de anställda, säger han.

Ett exempel på det sistnämnda är FSM, en finsorteringsmaskin som sorterar brev. Tidigare versioner av maskinen har inte varit ergonomiskt anpassade.

– Man kan säga att vår beställarkompetens har ökat som en effekt av Previas arbetsmiljörapporter. Vi har en helt annan insikt än förr om vilka krav vi ska ställa på maskinleverantörerna när vi gör en ny upphandling av nästa generations sorteringsmaskiner, säger Kent Staaf.

Posten har varit en föregångare med att kräva

URBAN HÖGLUND är en av Previas belastningsergonomer.





ergonomiska perspektiv på brevsorteringsmaskiner. I dag har flera av de stora konkurrerande postföretagen i Europa tagit efter. Posten har till exempel tillsammans med Toshiba utvecklat brevsorteringsmaskiner som de använder i sin marknadsföring mot andra postföretag.

KENT STAAF OCH Désirée Roxberger är överens om att arbetsmiljörapporterna hjälper till att hålla sjukskrivningarna på jämn nivå.

– De minskar inte nämnvärt, men kom ihåg att vi på brevsidan har en hög genomsnittsålder, och när ett företag som Posten minskar på personal är det ofta de yngre som får gå tillsammans med de allra äldsta. Det höjer snittåldern, men trots det ökar inte sjukskrivningarna, säger Kent Staaf.

Posten jobbar långsiktigt med arbetsmiljöfrågorna och resultat har börjat synas i svaren till olika arbetsmiljöenkäter.

Posten har under hösten genomfört ytterligare ett arbetsmiljöprojekt där man med hjälp av ett mätverktyg försökt följa upp vad arbetsmiljöns reella kostnader är. Projektet, WEST (Work Environmen-

»Vår beställarkompetens har ökat som en effekt av Previas arbetsmiljörapporter.«

tal Screening Tool), fokuserar på sex olika faktorer i en verksamhet vardera från postavdelningarna brev, oadresserad direktreklam och leverans.

– Vi har tittat på både fysiska och psykosociala faktorer. Syftet är att jämföra Postens kostnader för arbetsmiljön med ett medelföretag i svensk verkstadsindustri, säger Désirée Roxberger som även varit projektledare för WEST.

Undersökningen av den oadresserade direktreklamen har avslutats i dagarna, men resultaten har ännu inte rapporterats.

– Jag kan väl avslöja så pass mycket att resultaten från WEST inte förvånar någon som läst Urban Höglunds rapporter. De har ju legat till grund för hela ergonomidelen av det här projektet, säger Désirée Roxberger. ■





Franka frågor ger konkreta resultat

Stress, oro och konflikter är exempel på problem som färgade vardagen för de anställda på Göteborgs universitet. Kombinationen av Previas kunskap och universitetets egen kompetens ledde till en avsevärd förbättring av arbetsmiljön.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO MAGNUS CARLSSON

PÅ UNIVERSITETET i Göteborg har arbetsmiljön varit i fokus under flera år. Redan 2002 gjordes en första arbetsmiljöbarometer, vars resultat aktivt följts upp under åren därpå. Den nyligen redovisade undersökningen från 2005 visar att de åtgärder som gjordes mellan de båda undersökningarna påverkat arbetsmiljön till det bättre, enligt Göteborgs universitets personaldirektör Christina Nordberg.

– Vi har länge försökt förbättra arbetsmiljön och vi har hög kompetens inom universitetet att själva göra arbetsmiljöundersökningar. Vi har använt teoretiska och vetenskapliga modeller från universitetets verksamhetsområde när vi genomfört undersökningarna, säger hon.

Forskare från olika delar av universitetet har engagerats i undersökningen som därmed fått stor bredd.

– Styrelsen för universitetet har anslagit stora pengar till de olika fakulteterna för att kunna åtgärda de problem som syns i de båda undersökningarna, säger Christina Nordberg.

I höst har till exempel fyra miljoner kronor av så kallade strategiska medel fördelats, men mer kan ansås vid behov. Universitetets centrala arbetsmiljökommitté har liksom den nya rektorn fokus på arbetsmiljöfrågorna. Genom att pengar har anslagits för att åtgärda bristerna har även förtroendet för ledningen förbättrats mellan de båda undersökningarna.

– Vi är frispråkiga kring undersökningen som vi lagt ut som en öppen rapport. Det ska vara högt i tak i alla delar av universitetet. Vi är en kunskapsorganisation och vi ska kunna granska vår egen struktur. Det innebär att vi ställer franka frågor och sedan försöker åtgärda bristerna. Det är förtroendeskapande, säger Christina Nordberg.

Det har gett resultat, och undersökningen under 2005 visar att personalen upplever att arbetsmiljön har blivit bättre mellan undersökningarna.

Det gäller till exempel olika diskrimineringsgrunder, som mobbing och sexuella trakasserier.

– Vid förra undersökningen hade vi oroande siffror när det gällde kränkningar och sexuella trakasserier av framför allt kvinnliga doktorander. Alla fall av diskriminering undersöks och vi har arbetat med utbildning i fokusgrupper. Resultatet syns tydligt, även om en del problem finns kvar, säger Christina Nordberg.

INOM UNIVERSITETET råder nolltolernas mot diskriminering, och förvaltningen ser till att alla incidenter som kan uppfattas som diskriminering blir anmälda.

Upplevelsen av stress har också minskat betydligt vid Göteborgs universitet som nu redovisar sjuktal på mellan 3,2 och 3,4 procent.

– Det är mycket lågt och om vi undantar städpersonalen är sjuktalet nere i 2,7 procent. Det är extremt lite och det låga sjuktalet i sig kan ge förslitningar. Vi har frågat folk om de har gått till jobbet fastän de borde ha varit hemma och svaren gör att vi är oroliga för att det döljs sjuknärvaro i siffrorna, säger Christina Nordberg.

Tidigare, innan universitetet började arbeta konsekvent med arbetsmiljön var sjukskrivningarna uppe runt 10 procent. Universitetsmiljön som sådan är kvinnodominerad, till exempel när det gäller studenterna på grundutbildningarna och doktoranderna, men kvinnor har i hög utsträckning saknats på de högre tjänsterna.

– Rapporten visar också att det finns stor efter-



CHRISTINA NORDBERG, personaldirektör på Göteborgs universitet.



Det ska vara högt i tak på universitetet, säger Christina Nordberg.

Förbättringsområden för Göteborgs universitet efter 2005 års arbetsmiljöbarometer:

- Mer aktivt ledarskap.
- Fler och bättre löne- och utvecklingssamtal.
- Fler kvinnor på ledande uppdrag.
- Mer kunskap om konflikt-hantering.
- Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier.
- Frispråkighet ska uppmuntras.

frågan av fler kvinnor på ledande uppdrag inom universitetsförvaltningen. Vi har haft en positiv utveckling under de tre senaste åren och i dag är uppemot 40 procent av alla ledande befattningar besatta av kvinnor, säger Christina Nordberg.

EN AKILLESHÄL HAR länge varit samarbetsproblem och konflikter.

– Vi behöver mer kunskaper i konflikt-hantering. Här har vi haft ett mycket bra samarbete med Previa och vi analyserar den psykosociala delen av våra konflikter som huvudsakligen handlar om samarbetsproblem. Vi satsar mycket på att utbilda både chefer och medarbetare i de här frågorna, säger Christina Nordberg.

Medel till forskning kan vara ett problem som leder till konflikt, eftersom extern finansiering blivit allt vanligare på alla universitet. En forskare som med egen kraft kan ordna finansiering till forskning kan hamna i motsatsställning till kolleger som inte har samma möjlighet.

De största orsaksmomenten inom arbetsmiljön bland personalen på universitetet i 2005 års arbetsmiljöbarometer är beroendet av externa forskningsmedel samt nedskärningar och omorganisationer. Fram till 2010 kommer till exempel 650 personer att lämna universitetet i pensionsavgångar.

Av 5 500 anställda vid Göteborgs universitet deltar varje år 2 500 i olika internutbildningar varav merparten är arbetsmiljöutbildningar. Det har lett till att många medarbetare kan mycket om arbetsmiljö.

– Varje halvår gör universitetet personalekonomiska bokslut och tittar på personalkostnaderna i relation till de totala kostnaderna. Arbetsmiljöbarometrarna är en av orsakerna till sjunkande kostnader för sjukfrånvaro. Andra orsaker är den aktiva chefsutbildningen i arbetsmiljö, friskvårdssättningar, till exempel i form av en träningstimme per anställd i veckan, samarbetet med Previa som finns med i alla delar, samt universitetets anslag till aktiv kris- och debriefingverksamhet, säger Christina Nordberg. ■

Så här har arbetsmiljön på Göteborgs universitet förbättrats mellan de båda arbetsmiljöbarometrarna 2002 och 2005:

- Ökat förtroende för ledningen.
- Viss ökning av upplevt socialt stöd på arbetsplatsen.
- Mindre upplevelse av stress.
- Vidtagna åtgärder har gett effekt, till exempel lägre oro för stölder.
- Färre anmälningar av diskriminering och trakasserier.

THORBJÖRN LAIKE

ljusforskare och docent
i miljöpsykologi på
Tekniska högskolan vid
Lunds universitet.



Trött och deppig? Ingen lust
med något – mer än att
möjligen äta choklad?
Du kan vara en av de många
svenskar som drabbas av
SAD, så kallad mörker-
depression varje år.

Ljusforskaren Thorbjörn
Laike berättar mer.

Ljus i mörkret

TEXT ANNIKA HÄLLQVIST FOTO ADAM HAGLUND

TRÖTTHET, UPPGIVENHET och tappad sug. Så här års är det inte så ovanligt. Man vet att en stor del av befolkningen känner sig hängigare under den mörka årstiden. En mindre del drabbas av vad som kallas höst-, vinter- eller mörkerdepression. Årstidsbunden depression är ett annat namn för samma tillstånd, SAD (Seasonal Affective Disorder) ytterligare ett. Uppgifterna om hur många som drabbas varierar. Tre–fyra procent av befolkningen brukar nämnas i sammanhanget, medan andra studier pekar på att siffran snarare är åtta procent.

SAD är ett tillstånd som främst slår till under den mörka årstiden. Thorbjörn Laike, ljusforskare och docent i miljöpsykologi på Tekniska högskolan vid Lunds universitet, ser tre varianter:

– Den första gruppen får symptom i oktober och de håller i sig till februari. Nästa grupp drabbas i oktober och november, och sedan släpper det fortare. En liten grupp drabbas på våren och då

kommer den allvarligaste formen med ökad suicidrisk, säger han.

För den som drabbas kan tröttheten bli enorm. Lusten att göra saker och umgås dämpas eller försvinner. Vissa får svårt att sova. Vissa får sötsug. Man kan bli nedstämd och deppig och för några går tillståndet över i en klinisk depression som kräver behandling.

SAD BEROR PÅ att mörkret rubbar den inre klockan. Grovt förenklat händer detta: När den mörka årstiden kommer tror hjärnan att det natt i stort sett hela tiden. Därför fortsätter den producera sömnhormonet melatonin, vilket skapar en hormonell kedjereaktion.

Enligt Thorbjörn Laike drabbas kvinnor oftare, och det tycks som om personlighetstyp A (den otåliga typen) är något mer utsatt. Forskarna är ännu inte riktigt säkra på om SAD är ärftligt.

»Man bör sitta
inom två meter
från fönstret.
Längre in i
rummet tappar
man ljuset.«

Det finns en hel del att göra för att må bättre. Universalsmedlet är ljus.

– Man bör komma ut och få tillräckligt med dagsljus. Studier visar att om man är kvällsmänniska är det lämpligt att få dagsljus på morgonen. Är man morgonmänniska ska man helst gå ut på eftermiddagen. En halvtimme kan räcka, säger Thorbjörn Laike.

Även inomhus bör man tänka på ljuset, både på jobbet och hemma. En arbetsplats vid fönstret kan göra skillnad.

– Man bör sitta inom två meter från fönstret. Längre in i rummet tappar man ljuset. Ljusa väggar och ljus miljö skadar inte.

Lampor som reflekteras mot vita tak eller väggar är bra, liksom gott om lampor.

– Redan när man stiger upp bör man tända ordentligt. Man bör undvika mysypsbelysning.

LJUSTERAPI ÄR en behandlingsform där patienterna bär vita kläder, sitter i vit miljö, i vitt ljussken medan kroppen tankar ljus.

– I studier har man belagt att det fungerar och hjälper, säger Thorbjörn Laike.

Maria Rosén, leg psykolog på Previa i Gävle, poängterar vikten av att söka hjälp om man utvecklar en regelrätt depression.

– Ju tidigare man söker hjälp, desto bättre. Kan behandling inledas i ett tidigt skede blir konsekvenserna av depressionen oftast mindre, säger hon.

Maria Rosén tipsar också om möjligheten att förbereda sig mentalt om man vet att man har tendens till SAD.

– Att vara medveten om att man nu går in i den här tiden, och försöka göra den så bra som möjligt. Man kan gå ut på lunchen, träna och äta bra. Man kan även minska sin stressnivå genom aktiv stresshantering, då stress i sig kan leda till trötthet.

– Man kan också jobba med sina tankemönster.

SÅ HÄR MÅR DU BÄTTRE

- ▶ Se till att få dagsljus så ofta det går. Ta en promenad på lunchen och var ute på lediga dagar. Extra gynnsamt är det att vistas på öppna platser där ljuset reflekteras, till exempel på snöiga fält eller vid vatten.
- ▶ Morgonmänniska normalt sett? För bäst effekt – gå ut på eftermiddagen. Kvällsmänniska? Gå ut på morgonen. 30–45 minuter bör räcka.
- ▶ Försök att få en arbetsplats vid fönstret.
- ▶ Tänd hemma. Investera i bra belysning. Testa så kallade uplighters, vars ljus reflekteras i tak och väggar. Ljusa väggar skadar inte.
- ▶ Tänd lamporna på morgonen, gärna redan i sängen, för att blockera produktionen av sömnhormon.
- ▶ Undvik te och kaffe.
- ▶ Träna och ät bra – det motverkar tröttheten.
- ▶ Håll en regelbunden dygnsrytm.
- ▶ Testa en ljusterapilampa för hemmabruk.
- ▶ Sök hjälp för att få ljusterapi.
- ▶ Att åka utomlands eller till fjällen är ett dyrt, men bra sätt att tanka ljus.
- ▶ Om symptomen övergår i allvarlig depression – sök hjälp.

Källor: Docent Thorbjörn Laike, ljusforskare och docent i miljöpsykologi på Tekniska högskolan vid Lunds universitet, och psykolog Maria Rosén vid Previa.

Det är viktigt att uppmärksamma vardagens möjligheter och fråga sig: Vad kan jag göra av det här? Det är viktigt att ta tillvara de ljusglimtar och guldgrubbor som finns och att söka inspiration även under den mörka årstiden.

Kunskap om SAD, och att lära sig känna igen dess signaler, är också ett sätt att dämpa stötarna.

– Kunskap bidrar oftast till att det blir lättare att hantera. Att förstå varför det händer och vad som kan bidra till bättre mående kan räcka långt. Sök gärna professionell hjälp, till exempel läkare eller psykolog, för att få mer information om vilka möjligheter som finns till självhjälp eller behandling, säger Maria Rosén. ■

DIETISTENS BÄSTA TIPS FÖR ATT BLI PIGGARE UNDER DEN MÖRKA ÅRSTIDEN

Ät regelbundet! Det är generaltipset från Annica Håkansson, leg dietist vid Previa i Stockholm. Frukost, lunch, middag och 2–3 mellanmål ska det vara. Detta ger två vinster: blodsockret håller en stabil nivå och sannolikheten för att du får i dig nog med näringsämnen ökar.

Wienerbröd och pommes frites är förstas inget man blir piggare av. För feta måltider kan göra dig däst, medan socker får blodsockret att åka berg- och dalbana. Frukost, lunch och middag bör i stället innehålla protein, kolhydrater och fett. Satsa på mycket frukt och grönt.

– Rekommendationen är att äta ett halvt kilo frukt och grönt per dag. Det ger fibrer, vitaminer och mineraler, säger Annica Håkansson.

Den största risken för brist gäller järn, särskilt för kvinnor i fertil ålder. Cirka 30 procent av dessa beräknas ha järnbrist med trötthet och sänkt immunförsvar som följd.

– För att få i sig järnet bör man äta kött, fågel, fisk eller ägg till frukost, lunch och middag. Järn finns också i baljväxter som bruna bönor och sojabönor, gröna bladväxter som spenat, broccoli, brysselkål, torkade

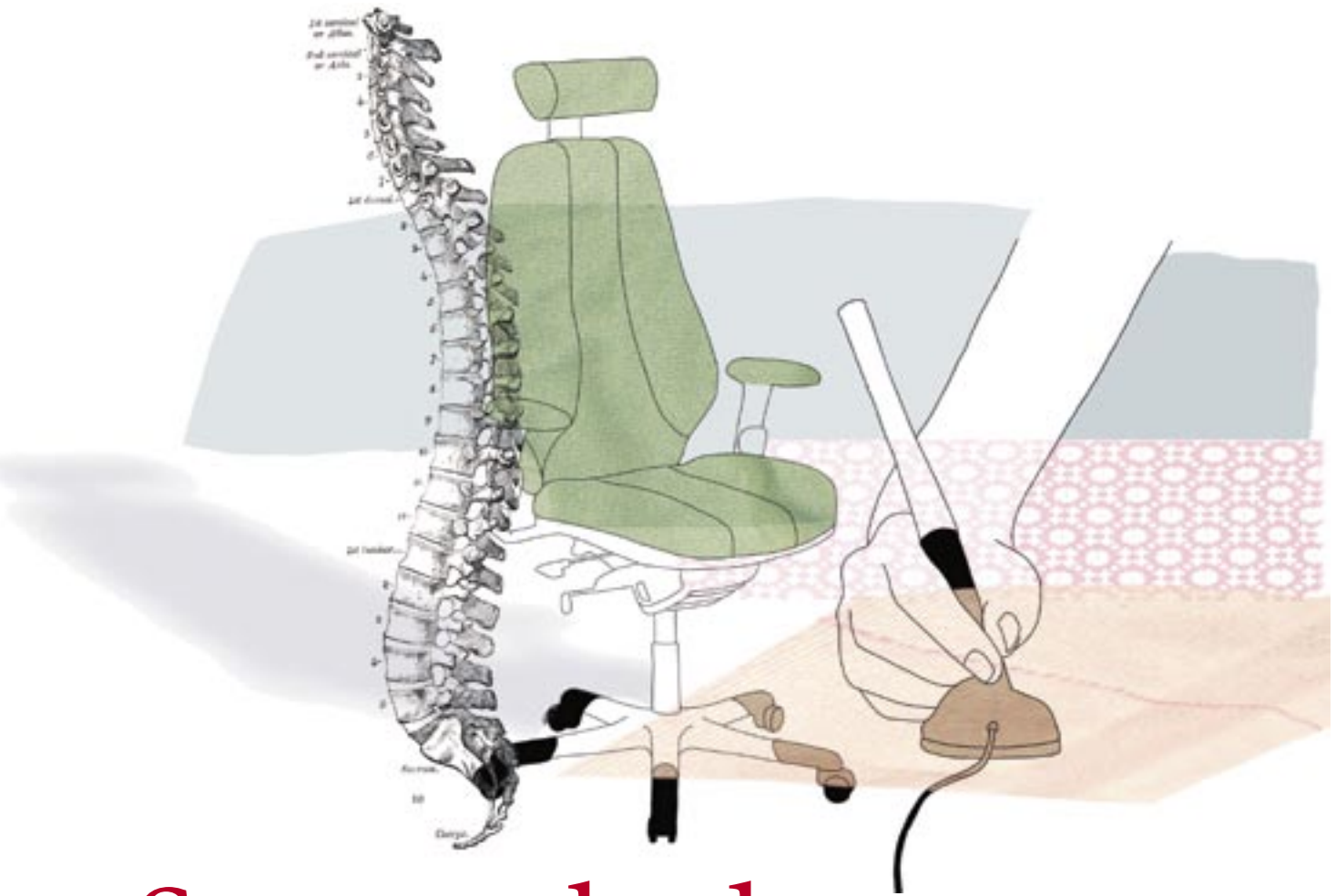
aprikoser och blodpudding.

Kaffe och te hämmar järnupptaget. C-vitamin hjälper däremot kroppen att ta upp järn. En frukt efter varje måltid kan därför vara en god idé. Kiwi och apelsiner är pepprade med C-vitamin. Äter du paprika och broccoli till måltiden får du gott om både C-vitamin och järn.

Enligt Annica Håkansson är det däremot inga problem att få i sig D-vitamin som kroppen till viss del får via solens strålar.

– Nej, är man ute en halvtimme om dagen, och det är ju de flesta, ska man få i sig dagsbehovet. D-vitamin finns också i mat som fet fisk och mjölk.





Stoppa skadorna och öka lönsamheten

De gör ont. De kostar pengar. De medför sämre varor och tjänster. Och de är många gånger onödiga. Skadorna som uppstår till följd av dålig ergonomi har ett högt pris – men går att förebygga.

TEXT ANNIKA HÄLLQVIST ILLUSTRATION ANDREA SJÖSTRÖM

NÄR SKADAN ÄR SKEDD – då tillkallas en ergonom. Mycket värk, många belastningsskador och sjukskrivningar skulle kunna undvikas med expert på plats redan när en arbetsplats utformas. Det anser Urban Höglund, specialist kompetens- och magisterexamen (M. Sc.) i ergonomi och företagssjukgymnast på Previa.

– Generalfelet många företag gör är att man tar hjälp av oss för sent. I regel kommer vi in när besvärerna redan visat sig, när

folk redan fått ont. I stället borde vi vara med redan på planeringsstadiet. När man byggt färdigt, köpt in material, kontorsutrustning, fordon, maskiner etcetera, eller konstruerat produktionssystem på en arbetsplats – när allt är klart har man redan cementerat cirka 70 procent av arbetsmiljön, vilket gör att man som ergonom inte har lika stora möjligheter att påverka olika belastande arbetsmiljöfaktorer, till exempel val av lokal, utrustning, möblering och

placering, produktionsflöden, arbetsställningarna och arbetsrörelser, som om man varit med från början, säger han.

VILKA MASKINER ska vi välja? Hur ska vårt nya kontorslandskap se ut? Vilka möbler ska vi köpa? Hur ska vår personal sitta? Ska män och kvinnor ha olika stolar? Måste belysningen justeras?

Som arbetsgivare är det en hel del att tänka på. Då kan en ergonom vara behjäl-

lig. Men även vid planering av arbetsuppgifterna har företag en del att vinna på att tillkalla expertis.

– Vi kan hjälpa till med flödena, till exempel vara med och planera hur länge man ska jobba med en viss arbetsuppgift och vad man till exempel bör arbetsväxla – rotera – till. Där kan vi vara med och ge råd vid schemaläggningar.

I DAG ÄR belastningsskador det största gisslet. Av det totala antalet arbetssjukdomar uppskattas 70 procent vara just belastningssjukdomar. Tunga lyft är fortfarande ett stort problem i vissa yrken, men störst är problemen i dag med statiska och repetitiva belastningar, till exempel datorarbete. Belastningsskadorna ökar. Kvinnor drabbas dubbelt så ofta som män.



URBAN HÖGLUND är belastningsergonom på Previa.

– Det är mycket fokus på den psykiska stressen i media, men i dag vet man att den fysiologiska stressen i form av högt arbetstempo, repetitiva och statiska belastningar är den största orsaken till belastningsrelaterade besvär, men där de psykiska stressfaktorerna givetvis också påverkar belastningen negativt. Vi vet att den psykiska stressen ökar om man har ont, säger Urban Höglund.

– En stressande psykosocial arbets-situation/arbetsorganisation eller stor arbetsmängd kan avgöra om den anställda klarar belastningarna eller inte. Men även det omvända gäller, att hög belastning och värkande muskler gör oss mer känsliga för mental stress.

Även här poängterar Urban Höglund vikten av att som ergonom vara med i ett tidigt skede – för att kartlägga arbetsmiljön, göra riskbedömningar, hitta lösningar och hjälpa företag att komma igång med det systematiska arbetsmiljöarbete de enligt lag är skyldiga att ha.

ATT INTE TA hänsyn till ergonomin får även andra konsekvenser än att bryta mot regler. Självklart påverkar det ekonomin – sjukskriven personal kostar ju pengar. Vad som ibland glöms bort i sammanhanget är att det samtidigt blir en kvalitetsförlust, anser Urban Höglund.

– Förutom onödiga sjukskrivningskostnader för arbetsgivaren, och att folk får ont, är skador också förknippat med bristande kvalitet i produktionen. Har en anställd värk och smärta eller är uttröttad på grund av brister i den fysiska arbetssituationen, tar det mycket fokus från arbetsuppgifterna och självklart tappar man i tempo och koncentration, vilket också blir kostsamt för företaget.

– Ergonomiinsatser är ju inte bara en kostnad för arbetsgivaren eller något som ska göras för att lagar och förordningar kräver det, utan det är en kvalitetslösning för personalens hälsa och ett kvalitetsarbete för hela företaget, och som i slutändan medför bättre kvalitet i företagets leverans av varor och tjänster.

Att tillkalla expertis kan i slutändan vara en ekonomisk investering, anser Urban Höglund:

– Mycket går att göra med befintlig utrustning och små medel. Det behöver inte alltid kosta så mycket. Vad man inte tänker på är att det i slutändan kan bli dyrare om man inte tar hjälp av oss. ■

»Generalfelet många företag gör är att man tar hjälp av oss för sent. I regel kommer vi in när besvären redan visat sig, när folk redan fått ont.«

SÅ SÄGER LAGEN

» **TUNGA LYFT.** Det finns inga exakta gränsvärden för hur tungt en arbetstagare får lyfta, men vikter över 25 kg anses i de flesta fall olämpliga att hantera. Vikten är bara en faktor. Andra saker som ska vägas in är till exempel hur högt lyftet ska göras, och om det innebär att kroppen måste vridas. Arbetsgivaren ska verka för att undvika manuella lyft.

» **ENSIDIGT ARBETE.** Ensidigt upprepat arbete ska inte behöva förekomma. Om det inte går att undvika, ska riskerna minskas genom arbetsväxling, utvidgning av uppgifterna, variationer och pauser.

» **BILDSKÄRMSARBETE.** Bildskärmen ska vara lätt att läsa och vara fri från flimmer, reflexer och speglingar. Ljus från fönster ska gå att skärma av. Arbetsställningar och rörelser ska gå att variera.

» **ARBETSSTÄLLNING.** Arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt utforma arbete och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda vad som kallas "gynnsamma arbetsställningar och arbetsrörelser".

» **INFORMATION.** Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna får kunskap om hur de undviker skador.

» **RISKBEDÖMNING.** Arbetsgivaren ska regelbundet bedöma risker. Detta ska dokumenteras skriftligt.

» **FÖRBÄTTRINGAR I ARBETSMILJÖN.** Så snart det är praktiskt möjligt ska arbetsgivaren göra nödvändiga förbättringar. Det som inte görs nu, ska dokumenteras i en handlingsplan.

» FÖRESKRIFTER OM ERGONOMI

- AFS 1998:1 Föreskrifter om belastningsergonomi
- AFS 1998:5 Föreskrifter om arbete vid bildskärm
- AFS 2000:1 Föreskrifter om manuell hantering
- AFS 2001:1 Föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen
- AFS 1998:1 7§ Arbetstagarens skyldigheter

Tidig rehab sparade fem miljoner

Tack vare ett årslångt projekt sänkte Poståkeriet Sverige, åkeriområde Mitt, sin genomsnittliga sjukfrånvaro med fyra dagar. Efter projektet fortsatte det goda arbetet – och på bara ett halvår har sjukfrånvaron minskat med ytterligare en och en halv dag.

– Hittills har vi sparat närmare fem miljoner kronor, säger personalchef Glenn Hamberg.

TEXT JOHAN ANDERSSON FOTO POSTEN



GLENN HAMBERG
personalchef på
Poståkeriet Sverige.

ATT SÄNKA sjukfrånvaron på ett företag kan vara som att banta. Du når ditt mål – och går sedan upp igen.

Så kunde det ha blivit på Poståkeriet Sveriges åkeriområde Mitt, om inte Glenn Hamberg haft andra planer. Åkeriområde Mitt är en av sex regioner inom Poståkeriet Sverige och sträcker sig från Norrköping i söder till Karlstad i väster och Gävle i nordöst.

I mars 2005 inledde företaget tillsammans med Previa ett ettårigt försök inom Previas modell Tidig rehab. Målet var att få ned den genomsnittliga sjukfrånvaron bland företagets 550 medarbetare.

– Försöket blev en framgång, vi sänkte den genomsnittliga sjukfrånvaron från 23,7 dagar per år och anställd till 19,9 dagar på ett år. Därför bestämde vi att arbetssättet skulle permanentas. Under det senaste halvåret har vi lyckats sänka sjukfrånvaron med ytterligare en och en halv arbetsdag till 18,4, säger han.

DEN KRAFTIGA sänkningen innebär, förutom ökad hälsa bland medarbetarna, en stor ekonomisk besparing för Poståkeriet. Beräknat på att varje frånvarodag kostar minst tio procent av månadslönen* skulle Poståkeriet göra en besparing på omkring fem miljoner kronor på att minska den genomsnittliga sjukfrånvaron med fem arbetsdagar.

– Vi är visserligen ett stort företag som omsätter omkring 400 miljoner kronor. Men detta är ändå en betydande besparing för oss, säger Glenn Hamberg.

– Och då har jag inte ens tagit med den mänskliga

aspekten av att medarbetarna är friska. Det ger projektets framgång ytterligare en dimension, när medarbetare slipper sjukdom, säger Glenn Hamberg.

Han måste nu revidera de mål som sattes upp när Poståkeriet åkeriområde Mitt gick in i hälsoprojektet.

– Från början var målsättningen att vi skulle komma ner till 20 sjukdagar per anställd och år under 2006 och sedan sänka oss med en dag per år. Nu måste vi givetvis se över den målsättningen. Men det är inte någon oangenäm uppgift.

Lena Wressel är kundansvarig på Previa och ansvarar för projektet:

– För att sänka sjukfrånvaron krävs en målmedveten och långsiktig satsning som är tydligt förankrad hos ledning och personalansvariga chefer. Poståkeriet har lyckats med detta och därigenom skapat rätt förutsättningar för ett bra samarbete med tydliga mål. Nu antar vi nästa gemensamma utmaning, det vill säga att hålla kvar de förbättrade nivåerna och ytterligare öka frisknärvaron, vilket precis som med bantning ofta en ännu större utmaning.

POSTÅKERIET ÄR ett helägt dotterbolag till Posten och transporterar paket och pall över Sverige. Medarbetarna består till övervägande del av chaufförer.

– Arbetet innebär en del tunga lyft och ger givetvis upphov till arbetsrelaterade skador som inte ska förringas. Men vår korttidsfrånvaro beror ändå till största delen av åkommor av mer allmänt slag, som influensa, feber, huvudvärk, astma och annat, säger Glenn Hamberg.



Målet med projektet är visserligen att i slutändan minska långtidssjukskrivningarna, men man siktar ändå i första hand in sig på korttidssjukskrivningarna.

– Gruppen med långtidssjukskrivna förändras hela tiden. Vissa kommer tillbaka till arbetet, andra slutar och söker sig någon annanstans och nya kommer till. Projektet är ett sätt att minska antalet långtidssjukskrivna genom att färre kommer till, säger Glenn Hamberg.

I POSTÅKERIETS och Previas modell träffar varje lokal platschef en rehabsamordnare från Previa och går igenom vilken sjukfrånvaro man haft under månaden och vilka åtgärder som borde vidtas. Gemensamt kommer man sedan överens om vilka andra åtgärder som kan vidtas.

Glenn Hamberg ser hur samarbetet förbättras ju längre man håller på.

– Vi har jobbat så mycket med varandra att alla börjat känna sin kontaktperson på Previa och de har också kunnat sätta sig in i och förstå vår verksamhet. Det gör att allt bara flyter bättre och bättre.

Glenn Hamberg påpekar att projektet Tidig rehab tillsammans med Previa har en stor del i att Poståke-

»Vi har jobbat så mycket med varandra att alla börjat känna sin kontaktperson på Previa.«

riet lyckats sänka sin sjukfrånvaro så markant. Men det är inte allt:

– Vi har genomfört fler saker. En annan viktig del är att vi har satsat på vårt ledarskap. Det är min övertygelse att ledarskapet har en stor avspeglning på sjukfrånvaron. Men vi har också genomfört andra hälsosatsningar, utfärdat konditionspriser och annat.

Glenn Hamberg hoppas att han nu, med stöd från Previa, ska kunna sänka sjukfrånvaron ytterligare.

– Vi kan inte sänka sjukfrånvaron så här fort i all evighet. Men vi ska givetvis arbeta för att lyckas sänka sjukfrånvaron långsiktigt. ■

Källa: »Personalekonomi i dag« av Ulf Johansson och Anders Johrén.

LÄS MER OM Previas tjänst Tidig rehab på sidan 18.



ALEKSANDER PERSKI, chef för Stressmottagningen, säger att sömn är en nyckel till återhämtning.

Sov gott och gå tillbaka till jobbet

Sömnstörningar hindrar rehabilitering av många patienter. Men om man kan minska antalet uppvaknanden förbättras möjligheterna att få patienterna tillbaka i arbete. Det är det senaste rönet från Stressmottagningen vid Karolinska Institutet.

TEXT ANNIKA HÄLLQVIST FOTO SCANPIX

TILL STRESSMOTTAGNINGEN i Solna kommer patienter som blivit sjuka av arbetsrelaterad stress. Mottagningens chef Aleksander Perski och hans kolleger har hittat en gemensam nämnare: patienterna sover fragmentariskt, har många uppvaknanden och för lite djupsömn.

– Men om man kan reducera antalet uppvaknanden kan man producera återgång till arbetet, säger Aleksander Perski.

Och patienterna vid Stressmottagningen har återgått till arbete i stor utsträckning. Hela 87 procent med utmattningssyndrom (det som tidigare kallades utbrändhet) har kunnat börja arbeta igen.

Stressmottagningen arbetar dels med forskning, dels med rehabilitering, och samarbetar med Institutet för psykosocial

medicin (IPM) och Karolinska institutet (KI). Alla behandlingar utvärderas vetenskapligt.

– Just nu gör vi en uppföljning av tidigare patienter. Hur håller sig resultatet över lång tid? Det ska bli spännande att se hur det gått för våra patienter. Vi ska också fortsätta studierna kring sömn och återhämtning, säger Perski.

Rehabiliteringen går i korthet till så här: först görs en bedömning av patienten. Därefter sätter man tillsammans upp ett rehabiliteringsprogram. Det finns individuella program och grupprogram med terapi som grund.

– Det förstärker vi sedan med sjukgymnastik, avslappning och kroppskänedom.

I regel tar en rehabilitering tre–sex månader.

De flesta blir remitterade av Försäkringskassan, några av arbetsgivarna. Bland arbetsgivarna märker Aleksander Perski att viljan att arbeta med frågor kring stress varierar.

– Vissa arbetsgivare är otroligt medvetna och har system för att arbeta med det. Andra arbetsgivare har ingen aning och är ofta själva för stressade för att ha tid, ork och resurser .

DEN ENKLASTE METODEN att minska stressen är att fundera över frågorna och sätta upp några enkla regler.

– Man kan börja med att inte kommunicera dygnet runt – att det inte är tillåtet

AKTUELLT INOM STRESSFORSKNING

- Förklara kopplingen mellan stress och sjukdomar som inflammationer och infektioner.
- Kroppens återhämtning.
- Vad händer i hjärnan? Ny teknik gör det möjligt att studera en arbetande hjärna.

PREVIA SAMARBETAR MED STRESSMOTTAGNINGEN

Hur samarbetar Previa med Aleksander Perski och Stressmottagningen?

– Framför allt inom två områden. Det första är att vi samarbetar för att de kurser Previa erbjuder inom stresshantering ska innehålla det allra senaste inom forskningen på det här området. Det andra är att vi utbildar vår egen personal så att de får tillgång till de senaste rönen.



INGER SEDERHOLM,
affärsutvecklare på Previa.

Varför har Previa valt just Aleksander Perski och Stressmottagningen som samarbetspartner?

– Forskningen som görs på Stressmottagningen ligger långt framme och vi har med hjälp av vårt samarbete möjlighet att snabbt dra nytta av deras resultat i vårt dagliga arbete med våra kunder.

att ringa under kvällar och helger. Man kan också fundera över företagskulturen, om man har en kultur där de som kör hårdast blir någon form av modell.

Arbetsgivare kan också fundera över om folk blir sedda, om personalen upplever arbetet som meningsfullt, och om anställda har makten över sina egna uppgifter. Arbeten med krävande uppgifter, men liten egen makt är oerhört pressande, och inte minst inom offentlig sektor finns en stor press på medarbetarna, anser Perski.

Trots höga sjuktal tycker han att Sverige håller sig väl framme i stressfrågor.

– Vi är mycket bättre på det än många andra länder som till exempel Tyskland, Frankrike och Italien, men det varierar stort mellan företagen. ■

Våra metoder ger garanterat resultat

INDUSTRIN HAR VARIT duktig på att göra investeringskalkyler i många år. Att göra en riktig investeringskalkyl inför nya investeringar i teknik eller maskiner är rent ekonomiskt minst lika svårt eller enkelt som att göra motsvarande kalkyl på en hälsoinvestering. Skillnaden är att hälsoinvesteringar handlar om människor. Då blir det mer komplicerat och flera hänsynstaganden krävs.

Vi i Previa har med hjälp av vårt kalkyleringsprogram Hälsoeffekten lyckats förena dessa svåra frågor. Att föra resonemang kring hälsoinvesteringar har ännu inte riktigt slagit igenom på allvar, men vi är på god väg. Den goda arbetsmiljön är nära förbunden med det goda ekonomiska resultatet. Arbetsmiljön i ett företag eller organisation kräver välutbildade chefer på alla nivåer. Det gäller att arbeta med tydliga rehabiliteringspolicies som är förankrade hos facket och som klart stipulerar vad som sker när någon medarbetare blir sjuk.

Previas har skapat resurserna och tjänsterna för att utveckla ett företags eller en organisations ledarskap kopplat till det goda ekonomiska resultatet. Det handlar inte bara om chefens dagsform, utan om genomarbetade metoder som garanterar resultat.

Hälsoeffekten är en Previa-tjänst som är en beprövad metod. Den sätter siffror på vad ohälsan i företaget kostar, och vad som har förorsakat den. Genom att använda Hälsoeffekten går det också att simulera vad utfallet blir vid olika val av lösningar.

Våra metoder är vetenskapligt utformade och väl beprövade – och vi garanterar resultat, att siffrorna går åt rätt håll, även om det inte går att exakt beskriva hur stor förtjänsten blir. Hälsoeffekten är en unik tjänst som kan göra Previa till en strategisk samarbetspartner snarare än bara en företagshälsovård. Jag har hittills inte mött något företag som inte tycker att det har varit värt pengarna.

Ett företag som har en marginal på 5 procent men en ohälsa på 10 procent, och som kan sänka ohälsan till 8 procent, får en effekt som slår nästan hundra procent på marginalen. Många talar om företagshälsovård i termer av enbart arbetsoförmåga. Vi utgår från arbetsförmågan i stället och utreder orsakssamband som påverkar störst arbetsförmåga.

Företagshälsovård måste utgå från perspektiv på arbetsförmågan.



FOTO: SAMIR SOUDAH

HANS BERGENHEIM, VD PREVIA

LÄS MER OM Hälsoeffekten på nästa uppslag.

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.

Exempel på vad Previa kan 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 fl era 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 sjuktalet

TJÄNST:

Tidig rehab

Tidiga insatser är en framgångsfaktor när det gäller att förebygga ohälsa och sänka sjuktalet. *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:

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.

MÅL

Förebygga och behandla stress

TJÄNST

Stresshanteraren

Forskning visar att 30 procent av alla yrkesarbetande är så stressade att de har en väsent-

ligt 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

Förebygga och begränsa belastningsskador hos butikspersonal

TJÄNST:

Ergonomi i butik

Minst 50 % av alla anställda har ont i rygg, nacke eller axlar. Allt fler hävdar att de fått belastningsskador på jobbet.

Andelen kostnader som beror på belastningsskador är olika mellan olika branscher men vi vet att belastningssjukdomarna ofta resulterar i långa sjukskrivningar och höga kostnader för arbetsgivaren.

För att förebygga och begränsa belastningsskador kan

problem!

Previa erbjuder en ergonomigenomgång på butiksnivå.

Ergonomigenomgång för butikspersonal innehåller tre delar:

1. Information gruppvis: Vad bör man tänka på ur ergonomisk synvinkel vid butiksarbete? Vikten av lyftteknik och regelbunden träning

2. Arbetsplatsgenomgång: Kartläggning av befintlig arbetsmiljö

3. Återrapportering: Observationer samt åtgärdsförslag som presenteras för butikschefen. Vid önskemål kan återrapportering även ske på central nivå för att ge en enhetlig bild av nuläget.

Beroende på antalet anställda och butikens storlek kommer omfattningen av ergonomigenomgången att variera. Vi kan även ta fram en Lathund för vad man bör tänka på ur ett ergonomiskt perspektiv när man arbetar i butik som är gemensam för era butiker.

Hur kan vi hjälpa dig?

Hör av dig och låt oss berätta mer om våra tjänster. Du når oss på telefon 08-627 43 00 eller info@previa.se

Previa



Previa Partner säkerställer resultat för kunderna

Previas främsta uppgift är att skapa positiva resultat i våra kunders hälso- och arbetsmiljöarbete. Vi vet att våra tjänster gör skillnad. Vår arbetsmodell, Previa Partner, gör det möjligt att se till att varje hälsoinvestering ger största möjliga effekt.

Tillsammans med våra kunder tar vi fram hälso- och en handlingsplan. I dessa fastställs bland annat

hur mycket kostnaderna för ohälsa ska sänkas och hur mycket lönsamheten ska öka.

Till Previa Partner finns olika verktyg kopplade som säkerställer att de uppsatta målen nås. Till exempel får chefer och medarbetare ett informationspaket. Chefer som berörs av hälsoarbetet erbjuds också att genomgå en skraddarsydd ledarskapsutbildning inom hälsa och

arbetsmiljö. Previa Partner innehåller även en kvalitets-säkrad struktur för återrapportering, redovisat resultat, sambandsanalyser och åtgärdsförslag. ■

För mer information kontakta Peter Norén, försäljningschef, 08-627 43 04, Göran Grufman, regionchef, 019-15 87 67 eller Hans Persson, regionchef, 040-17 42 56.

posttidning B

returadress:

box 4080

171 04 Solna

porto betalt

Är adress eller mottagare felaktig?

Ändra dina uppgifter på info@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

KRONBERGS LÄN: Alvesta, Ljungby,
Växjö, Älmhult

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

SKÅNE LÄN: Bjuv, Broby, Helsingborg,
Hässleholm, Kristianstad, Landskrona,
Lund, Malmö, Sjörisshamn, Tomelilla,
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: Arvika, 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, Karlsborg, Skövde,
Stenungsund, Strömstad, Svenljunga,
Tanumshede, Tidaholm, Trollhättan,
Uddevalla

ÖREBRO LÄN:

Hallsberg, Karlskoga, Nora, Örebro

ÖSTERGÖTALANDS LÄN:

Linköping, Motala, Norrköping, Vadstena



Posten är en av Sveriges största arbetsgivare. Läs mer om hur de satsar på att förbättra arbetsmiljön för sina drygt 30 000 anställda på sidorna 5 och 14.