

Hälsa på arbetsplatsen – ISM-rapport 21 en sammanställning av kunskap och metoder



Mötesplats Hälsa 21 mars 2019

Annemarie Hultberg, utvecklingsledare hälsofrämjande arbetsplatser, ISM

VGRs kunskapscentrum inom stress, hälsa och psykosocial arbetsmiljö



Forskning Kunskaps- Utveckling/
 spridning strategisk resurs

- Stress – råd och behandling
- Hälsa på arbetsplatsen

Institutet för stressmedicin – ISM vid Botaniska Trädgården



Hälsan & Arbetslivet

Intern FHV

Institutet för stressmedicin

FoU

Varför? För vem? Hur kan du använda den?

- **Till dig som stöd till chef** t.ex. HR och FHV
- **Till dig som chef, skyddsombud/ facklig företrädare, student**
- Länkar direkt till källan om du vill veta mer
- Goda exempel att använda utifrån de förutsättningar som råder på en arbetsplats

[Rapporten finns att ladda ner här](#)

[HR som chefstöd i hälsa och arbetsmiljö](#)

- Ett material för dig som HR i chefsstödjande position utifrån ISM-Rapport 21 (2018-11-30)

ISM-rapport 21

Annemarie Hultberg
Gunnar Ahlberg jr
Ingrid Jönsson
Jan Wernstedt
Linda Corin
Marica Heindahl

Hälsa på arbetsplatsen

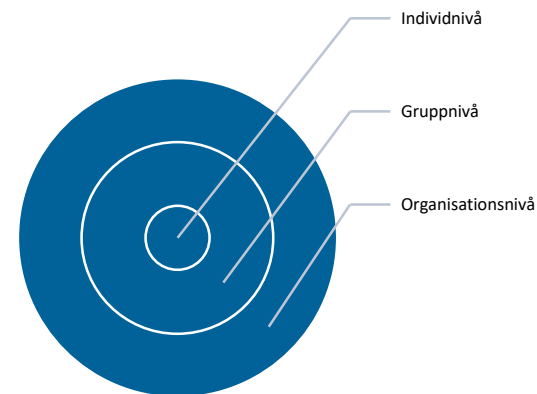
En sammanställning av kunskap och metoder



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN
Hälsa på Arbetsplatsen

Vad är en hälsofrämjande arbetsplats?

”Kännetecknande för hälsofrämjande arbetsplatser är att man med arbetsplatsen som utgångspunkt vill erbjuda goda arbetsvillkor, ett gott arbetsklimat och ge förutsättningar för personlig och professionell utveckling.”



Figur. Hälsoarbete på olika systemnivåer (Jan Winroth)

Vägledande principer & Förändringsarbete

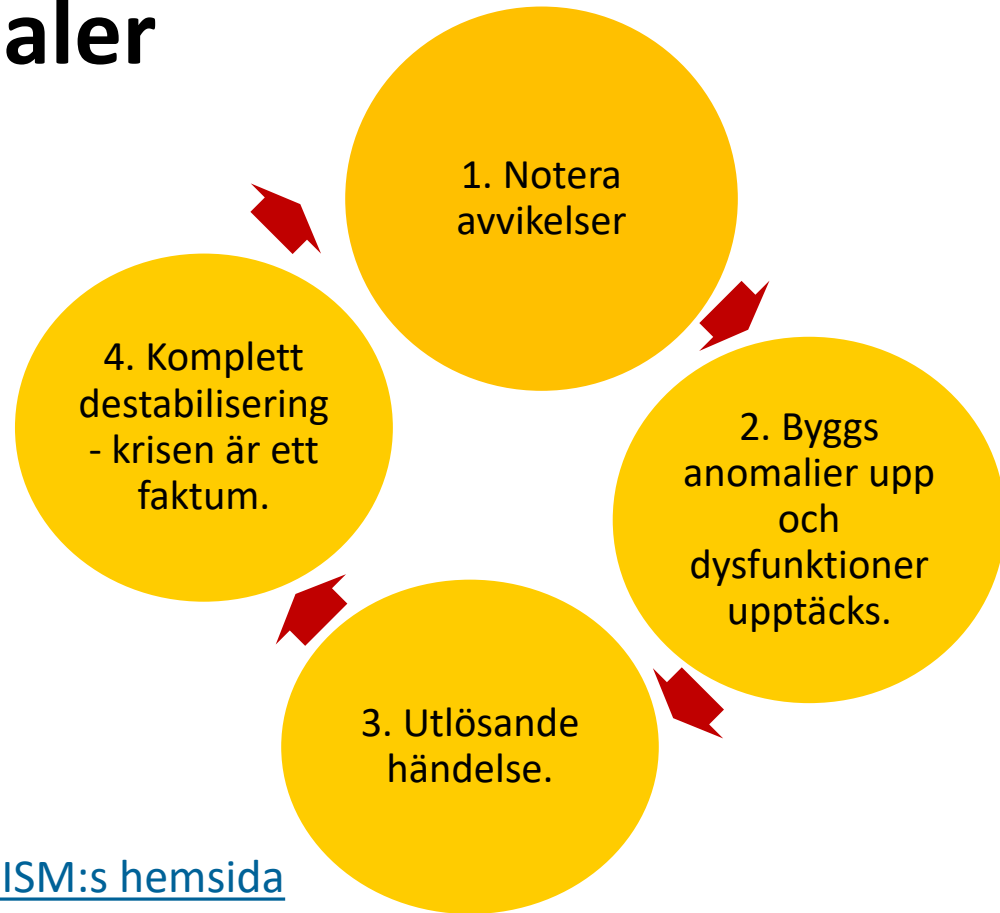
- Den röda tråden
- Helhetsbild/Nuläge
- Arbetsplatsen som sammanhang
- Process och lärande
- Delaktighet
- Starkt stöd av ledningen



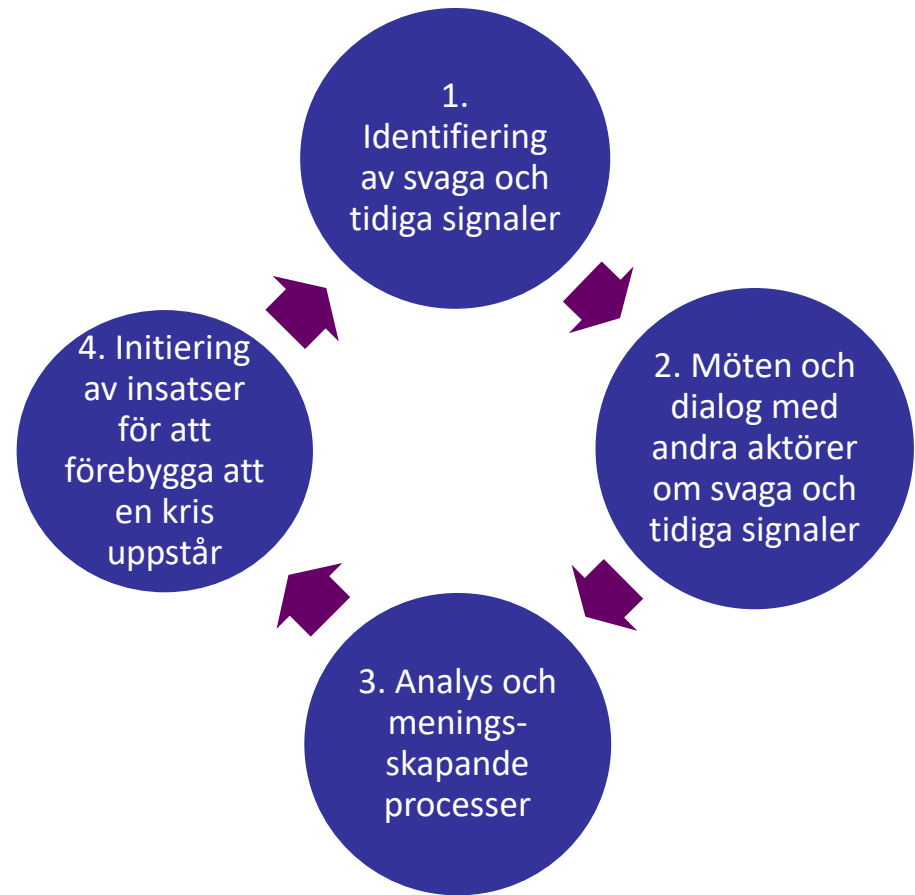
Vägledande principer i Arbetsmiljösatsningens uppsökande verksamhet

Fånga upp svaga signaler

- Hur identifierar chefer, FHV och HR svaga signaler?
- Hur tolkar man dessa i samarbetet med varandra?
- Hur handlar man innan arbetsrelaterad ohälsa uppstått?



- En närvarande chef ser det
- Enskilda samtal på FHV
- Chefen kan kontakta HR
- Fokus på individen
- Ledningsgruppen fattar beslut utifrån formell information



Ett förebyggande händelseförlopp, FHV NySam

Kap 6. Hälsosfrämjande arbetsplatser

- **Vägledande principer för ett hälsosfrämjande arbete**
Vad krävs för att lyckas i ett förändringsarbete
- Kartläggning för hälsa på arbetsplatsen
- Utvärdering
- Goda exempel
- Företagshälsovården som strategisk resurs (FHV NySam)

[Här kan du ladda ned kapitlet som pdf](#)

Ett gränslöst arbetsliv och individualisering

- **Socialt kapital viktigare**, liksom social kompetens, nätverk, och informella kontakter
- **Krav på ökat självledarskap** och eget ansvar att göra sig anställningsbar och förverkliga sig själv genom arbete
- **Gränsen mellan social och professionell sfär** suddas ut

"Var och en sin egen lyckas smed"

Ett gränslöst arbetsliv och flexibilisering

- Gränser luckras upp i tid, rum och relation
- Fler nya anställningsformer som innebär sämre arbetsvillkor
- Arbetstagare med skilda arbetsförhållanden till arbetsgivaren jobbar jämsides
- Gränsen mellan arbete o fritid suddas ut
- Flexibla arbetsförhållanden ger fler arbetstimmar och ökad arbetsintensitet

Strategier och tekniker för gränssättning

Olika strategier

- **Segmentering** (arbete och fritid hålls isär)
- **Integrering** (på jobbet, hemma eller både ock)
- **Alternering**

➤ *Hur gör du?*

Olika tekniker

- Undviker att arbeta hemma kvällar och helger
- Stänger av mobilen vissa tider
- Speciellt rum för arbete hemma
- Arbetsfria ytor hemma

Att hantera ett gränslöst arbetsliv

Att tänka på som ledare i..

- Ta fram riktlinjer som stödjer gemensamma gränsstrategier
- Du är en normskapande förebild
- Ge stöd i prioritering

[Gränslöst arbete, på ISMs hemsida](#)

Att tänka på som medarbetare i..

- Fokusera på huvuduppgiften, prioritera
- Säg ifrån vid för hög belastning
- Sätt gränser för när arbetet skall avslutas även när du arbetar hemma

[Aktivitetsbaserat kontor. Vad säger forskningen?](#)

Positiva arbetsmiljöindikatorer & friskfaktorer

- Ett gott ledarskap
- Roll- och måltydighet i arbetet
- Det finns möjligheter till kompetensutveckling
- Det finns möjligheter för god kommunikation och feedback
- Möjlighet till skiftande arbetsuppgifter
- Det råder en individanpassad arbetsfördelning
- Möjligheter till delaktighet
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet är integrerat

Arbetsmiljö i kvinnodominerande sektorer

- Samma effekten i psykisk hälsa när kvinnor och män utsätts för samma faktorer i arbetet!
- Män och kvinnor i olika sektorer (horisontell segregering)
- Män och kvinnor på olika hierarkiska nivåer (vertikal segregering)
- Leder till skillnader i arbetsvillkor
- Deltidsarbete, tillfälliga anställningar & skiftarbete vanligare - kvinnor
- Män har längre arbetstider

Referenser och länkar se kap 7.7 Jämlika arbetsvillkor, ISM-rapport 21

För 25 år sedan var lärare och sjuksköterskor bland de mest hälsosamma

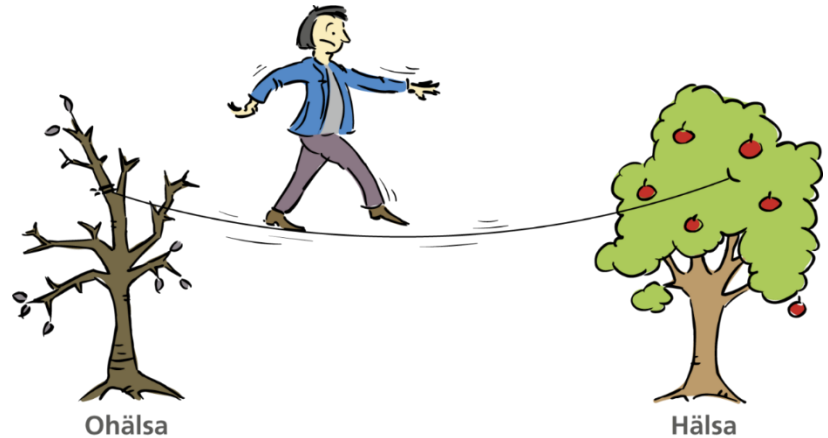
- Nya former av styrning
- Ökade krav som gör arbetet för intensivt heltid/helt arbetsliv
- Jobben svårare att anpassa till individuell arbetsförmåga
- Allt mer administration och dokumentation
- *Ex spänt arbete, psykologiska krav, emotionella krav och otydliga mål vanligare inom vård, skola och omsorg*
- *Låg kontroll vanligt inom skola, samt vård- och omsorgsyrken*

Organisera för en jämställd miljö

Koppling mellan Bemanning, organisation och arbetsmiljö, länk sid 61

Kap 7. Nyckelfaktorer för hälsa på arbetsplatsen

- Balanserad närvaro
- Arbetslivsfaktorer och psykisk ohälsa
- Jämlika arbetsvillkor
- **De viktigaste friskfaktorerna**



[Här kan du ladda ned kapitlet som pdf](#)

Kap 8. Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Ledning och styrning, Arbetsbelastning
- Krav, Kontroll i arbetet, Arbetsinnehåll
- Arbetstider och återhämtning
- Kommunikation, Socialt stöd, Förändring
- Utvecklingsmöjligheter och erkännande
- Att stärka känslan av sammanhang
- Gränslöst arbete, Aktivitetsbaserat kontor



[Här kan du ladda ned kapitlet som pdf](#)

Diskussions- och reflektionsfrågor

- På vilka sätt påverkas verksamheten av hur den styrs och leds?
 - *Vilka konsekvenser ses av sättet organisationen leds på?*
- Hur arbetar ni i er verksamhet för att skapa tydlighet kring roller i verksamheten?
 - *Exempelvis vem som gör vad och vad och vilka förväntningar som finns*
- Vilken *status* har den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i verksamheten?
 - *Är det en prioriterad fråga? - Tas arbetsmiljöarbetet på allvar?*

Utdrag ur HR som chefstöd i hälsa och arbetsmiljö

- Ett material för dig som HR i chefsstödjande position utifrån ISM-Rapport 21

Social arbetsmiljö – Arbetsklimat

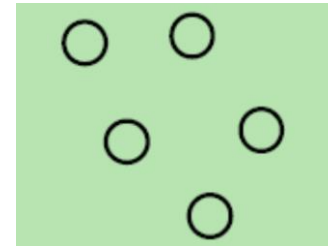
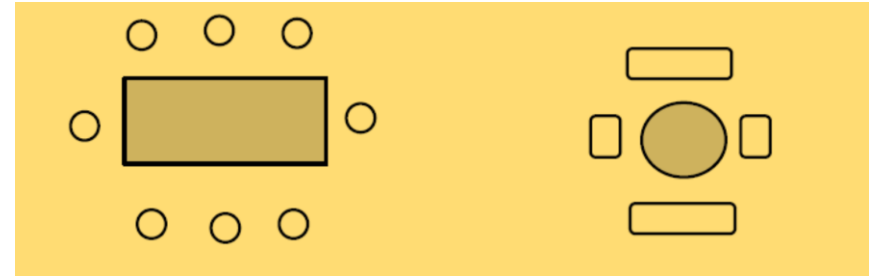
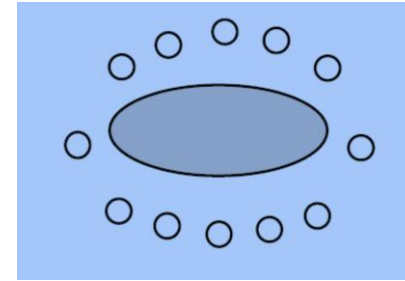
- Kommunikation
- Socialt stöd
- Utvecklingsmöjligheter
- Erkännande
- Rättvisa
- Att stärka känslan av sammanhang

HUR KAN MAN STÄRKA DET SOCIALA STÖDET?

- Tid att ta pauser, för möjlighet till diskussion, småprat, informell gemenskap
- Möjligheter till återkoppling, både från chef och mellan medarbetare
- Möjlighet till hjälp och stöd i arbetet
- En öppen och god kommunikation.

Hälsofrämjande APT

- Närvaro – första förutsättningen
- Relevant information
- Sortera information till andra vägar
- Stimulera dialog
- Se över den fysiska miljön



2018-12-05

Annemarie Hultberg, Institutet för stressmedicin

[ISM-häfte nr 7](#)

Kap 9. Chefs- och ledarskap & medarbetarskap

- Ett utvecklat medarbetarskap
- Vad menas med ett hållbart och hälsofrämjande ledarskap?
- Chefers förutsättningar för ett gott ledarskap
- Stöd och verktyg för ett hållbart ledarskap?



[Här kan du ladda ned kapitlet som pdf](#)

Vilket stöd behövs för ett hållbart ledarskap?

- Skifta fokus från individ till organisation
- Se över antalet medarbetare per chef
- Synliggör ojämställda arbetsvillkor
- Ge stöd i chefsarbetet
- Skapa arenor för dialog i organisationen

Rekommendationen från CHEFiOS-studien

Diskussions- och reflektionsfrågor

- Hur många underställda medarbetare har du som chef?
 - *Hinner du träffa dina medarbetare i tillräcklig utsträckning för att få regelbunden insyn i deras arbetssituation?*
- Upplever du som chef att du får det stöd som krävs från stödfunktioner, exempelvis HR, ekonomi, administration?
 - *Vad fungerar bra? - Vad fungerar mindre bra?*
 - *Vad får det för konsekvenser för dig som chef/ för verksamheten?*
- Finns det utrymme för dialog med högre uppsatta chefer om t.ex. prioriteringar vid obalans mellan mål och resurser inom verksamheten?

Utdrag ur HR som chefstöd i hälsa och arbetsmiljö

- Ett material för dig som HR i chefsstödjande position utifrån ISM-Rapport 21 (2018-11-30)

Allt hänger ihop

- Våra egna val spelar roll
- Närmare hälften av alla yrkesverksamma svenskar har en hälsofarligt dålig kondition (< 10 min rask promenad)
- Arbetsgivaren kan underlätta
Ex. Effekter av hälsoundersökningar
- Men det hänger ihop!



Vikten av att hitta öar i vardagen för att hämta energi
Vilken är din "ö" ?

Kap 10. Livet är inte bara arbete

■ Balans mellan arbete och fritid

Ex Strategier för gränskontroll

■ Att hantera krav/utmaningar

■ Levnadsvanor

Ex Återhämtning och sömn

■ Allt hänger ihop

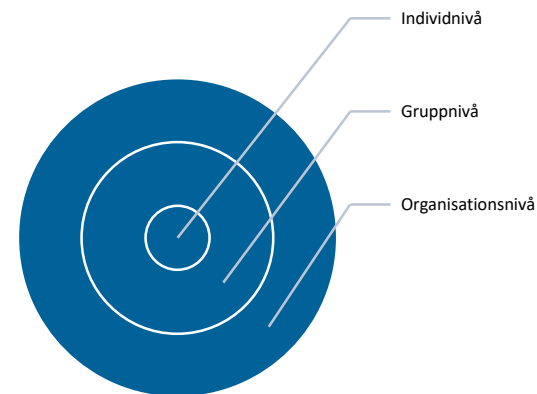
[Här kan du ladda ned kapitlet som pdf](#)



[Balansguiden. Prevent](#)

Vad är en hälsofrämjande arbetsplats?

”Kännetecknande för hälsofrämjande arbetsplatser är att man med arbetsplatsen som utgångspunkt vill erbjuda goda arbetsvillkor, ett gott arbetsklimat och ge förutsättningar för personlig och professionell utveckling.”



Figur. Hälsoarbete på olika systemnivåer (Jan Winroth)

ISM-rapport 21 Hälsa på arbetsplatsen

6. Hälsöfrämjande arbetsplatser
7. Nyckelfaktorer för hälsa på arbetsplatsen
- 8. Organisatorisk och social arbetsmiljö**
9. Chefs- och ledarskap och medarbetarskap
10. Livet är inte bara arbete

Dessutom: Förkortningar, Länkar och Sammanfattning

Följ ISM via [Facebook](#) och [Nyhetsbrev](#) 4 ggr per år
annemarie.hultberg@vgregion.se

