



det
händer
inom **3F**
nyhetsbrev nr 4 (februari 2007)



24 april

VAR GÅR GRÄNSEN?

FOTO: GATO LENI



Den 24 april sätter vi integriteten i centrum!

Välkommen till ett nationellt seminarium där vi diskuterar var gränsen går i relationen chef-anställd. Moderator Göran Rosenberg guidar oss genom dagen och såväl företag som jurister och fack kommer att ge sin syn.

Anmälan och information:
Kirsti Häcki, tel 08-791 29 56, kh@iva.se.

seminarium

”Kommer man inte med något konkret riskerar det att bara bli luft”

3FVÄST. På Schenker AB skördar man nu frukterna av ett intensivt hälsopilotprojekt. Under två år har frisknärvaron ökat från 19 till 39 procent och sjukfrånvaron har minskat från 8,7 till 7,5 procent. Tre enheter på Schenker i Sverige har ingått i projektet och nu implementeras resultatet inom hela organisationen.

Projektet ”Ökad Frisknärvaro” på transport- och logistikföretaget Schenker startade 2004 och har varat i tre år. Ett helt år av tiden ägnade projektledare Erika Mark tillsammans med en projektgrupp åt förberedelserna, genom benchmarking och strukturupplägg. Sedan satte de sig och plockade russin ur flera kakor, dvs positiva erfarenheter från flera andra framgångsrika organisationer.

– Det går aldrig att köpa koncept rakt upp och ner. Det bästa med det här projektet var helhetsgreppet och att det blev genomtänkt och välplanerat. Jag ägnade också mycket tid åt att motivera på vilket sätt en ökad frisknärvaro kan öka lönsamheten, säger Erika Mark.

I projektet ingick tre huvudmål: ökad frisknärvaro, ökad kunskap hos chefer om ett hälsofrämjande arbete samt framtagande av riktlinjer för ett systematiskt friskvårdsarbete. En hel del aktiviteter för medarbetarna ingick, som föreläsningar, egenvårdsprogram och motionstävlingar. Stort fokus har dock legat vid att utveckla det hälsofrämjande ledarskapet, med intervjuer, kompetensutveckling, indi-

viduell coaching av chefer och ledningsgrupper. Att hälsan påverkar välbefinnandet både på och bredvid jobbet är en viktig kunskap för alla.

– Medarbetarna gör inte som chefen säger utan som chefen gör.

Tack vare resultatet av projektet har Schenkers företagsledning fattat flera strategiska beslut kopplade till arbetsmiljön. Man har formulerat en arbetsmiljöstrategi där frisknärvaro ingår och arbetsmiljö finns också som en stående punkt på agendan. Projektet kommer också att förändra chefernas bonusavtal. I framtiden kommer en liten del av bonusen att vara beroende av den frisknärvaro man som chef lyckats hålla hos sina anställda.

Erika Mark berättar att hon haft som mål att vara väldigt konkret, inte minst när det gällde att sy ihop mål och handlingsplaner för ledningsgruppen och ta fram lokala checklistor för ökad frisknärvaro.

– Kommer man inte med något konkret i ett sådant här projekt så kan det uppfattas som flummigt och det riskerar att i slutändan bara bli luft. ■



Erika Mark, projektledare, Schenker.

”Kopplingen till forskningen är intressant, 3F känns inte bara som prat”

3FMÄLARDALEN. För tre år sedan började man mäta sjukfrånvaron på Posten i procent. Det blev dystra siffror. Det visade sig att man hade 1900 långtidssjukskrivna medarbetare och en sjukfrånvaro på nio procent. Vad skulle man göra?



Ett målinriktat hälsoarbete startades upp hösten 2004 och idag, två och ett halvt år senare, har det gett stora resultat. Långtidssjukskrivningarna har nästan halverats och är nere i 900 anställda medan sjukfrånvaron sjunkit till 7,7 procent - en sänkning med 15 procent.

– Det viktigaste var att vi tog ett helhetsgrepp kring ohälsan och att vi har jobbat både förebyggande och långsiktigt, säger Postens hälsochef Angelica Björkbom.



All sjukfrånvaro gicks igenom och man tog tag i varje enskild individ. Vad var orsaken? Vad kunde man göra? Ett nära samarbete med företagshälsovården upprättades och riktiga bedömningsutredningar togs på ett tidigt stadium fram. Klart stod också att denna hälsofrämjande satsning skulle bli en dyr historia.

– Men det var det värt. De pengar man investerar får man lätt tillbaka eftersom det är betydligt mer kostsamt att ha personal som inte mår bra, säger Angelica Björkbom.

I första hand såg man till att de som var långtidssjuka kom tillbaka till Posten, om än på deltid. Parallellt såg man till att anställda inte hamnade i långtidssjukfrånvaro genom att utbilda 700 hälsoinspiratörer bland Postens egna anställda. Hälsoinspiratörernas arbete blev snabbt uppskattat och gav resultat. Posten har 35 000 anställda och finns spridda över hela landet på 1500 arbetsplatser. Målsättning är nu att ha en hälsoinspiratör på var femtionde anställd.

– Som hälsoinspiratör genomgår man två dagars utbildning och vi har för cheferna betonat vikten av att ge inspiratörerna deras stöd. Hälsoinspiratören får också en prenumeration på en broschyr med tips och råd som stödverktyg i arbetet där tre teman – muskler, mat och sömn – hittills genomförts.

Arbetet i 3F ser Angelica Björkbom som en bra sporre. Här finns nätverken, inspirationen, tipsen och idéerna. Eventuellt kommer Posten nu att koppla en forskare vid Mälardalens högskola, Maria Martinsson, till sig för att studera hur måltal skall utformas för att stödja hälsoarbetet.

– Kopplingen till forskningen är intressant, 3F känns inte bara som prat. ■



Angelica Björkbom, hälsochef, Posten.

”Ingen är beredd att diskutera om man inte har besparingsmöjligheter att redovisa”

3F SYD. Pilkington Automotive i Landskrona tillverkar härdat glas till bilindustrin. Kvalitetskraven är stenhårda, rutorna får inte ha en skråma och lyfts därför av bandet manuellt för att avsynas. Det blir många tunga lyft. Sjukfrånvaron ligger idag på 3,5 procent, något man nu vill rätta till genom ett 3F-projekt.

– Vi sitter i en rävsax med krav från alla håll. Höga kvalitetskrav, höga krav att hålla låg sjukfrånvaro, dessutom stora besparingskrav. Något måste göras som visar konkreta resultat, men det är en kärv ekvation där det samtidigt gäller att agera långsiktigt, säger Susanna Stegle, Human Resources Manager.

Maxgränsen för sjukfrånvaro i bilindustribranschen är två procent, Pilkington är uppe i 3,5 vilket ändå är hyfsat lågt med tanke på att det är en liten organisation med 140 anställda.

3F hittade Susanna Stegle via en annons i tidningen och hon är hittills mycket nöjd med samarbetet. I forskarvärlden har hon möjlighet att ta del av de senaste rönen och information hon inte hade kunnat få i sin dagliga verksamhet.

Hon har valt att anlita läkaren och forskaren Catarina Nordander vid Avdelningen för Yrkes- och miljö medicin på Lunds universitet som nu, tillsammans med övriga medarbetare i den belastningsergo-



Susanna Stegle, Human Resource Manager på Pilkington Automotive.



Catarina Nordander, forskare, Lunds universitet.

nomiska sektionen, kartlägger personalens hälsa på Pilkington. Intervjuer och undersökningar, med fokus på besvär i nacke och armar, görs av samtliga medarbetare som jobbar med tunga lyft.

Därefter ska tekniska mätningar av muskelaktivitet, arbetsställningar och arbetsrörelser i olika arbetsmoment göras. Till sommaren kommer en rapport att presenteras. Hur förhåller sig risken för besvär i rörelseorganen på Pilkington jämfört med andra industrier och andra branscher?

– Vi kartlägger hur arbetsuppgifterna påverkar kropparna belastningsmässigt och vi kommer att ge förslag på hur man kan ändra arbetet på Pilkington. Vi går också igenom den psykosociala miljön. Vi har blivit väl mottagna och entusiasmen är stor, säger Catarina Nordander.

Men arbetet kommer inte att sluta med Yrkes- och miljömedicins insats. Nästa steg är att koppla kronor och ören till deras rapport. Johan Schuber, projektledare 3F Syd, har kontaktat en ekonom som så småningom ska räkna på kostnaderna.

– Vi behöver verktygen för att sätta kronor och ören på sjukfrånvaron för att säkerställa att eventuella investeringar ger resultat både på kort och lång sikt, ekonomiskt och arbetsmiljömässigt. Ingen är beredd att diskutera investeringar om man inte har besparingsmöjligheter att redovisa, säger Susanna Stegle. ■



Framgångsrika friska företag (3F) är ett nationellt program inom IVA där vi sammanför kunskaper från forskning med praktiska erfarenheter från företag som arbetar metodiskt för att skapa hälsosamma arbetsförhållanden.

Styrgruppsordförande: Leif Johansson, koncernchef AB Volvo
Huvudprojektledare: Professor Gunn Johansson, Stockholms universitet
Projektassistent: Kirsti Häcki, tel 08-791 29 56, e-post kh@iva.se
Ansvarig för forskarkontakter: Bo Oscarsson

Information: www.iva.se/3f

3F FINANSIERAS AV

