



FRAMGÅNGSRIKA FRISKA FÖRETAG



KUNGL. INGENJÖRSVETENSKAPSAKADEMIEN
Royal Swedish Academy of Engineering Sciences

KICK-OFF

11 maj 2004



Den 11 maj 2004 var det kick-off för projektet "Framgångsrika friska företag" (3F) i IVA:s lokaler vid Stureplan i Stockholm. Ett hundratal åhörare lyssnade till anföranden och paneldebatt. Lena Torrell, vd för IVA, inledde dagen genom att välkomna både gäster och medverkande med en kort beskrivning av bakgrund och syfte med projektet. Dagens talare var Leif Johansson, koncernchef för Volvo och ordförande i 3F:s styrgrupp, Gunn Johansson, professor i arbetspsykologi vid Stockholms universitet och huvudprojektledare för 3F, Åke Nygren, professor emeritus vid Karolinska Institutet samt Tonny Johansson, chef för Hälsa & Arbetsmiljö på Volvo.

■ "Framgångsrika friska företag" har sin direkta föregångare i ett annat IVA-projekt, det nu avslutade "Ett friskt arbetsliv", vars samlade slutsats blev att svenska företag har mycket att vinna på att avsätta mer resurser åt värdeskapande personalutveckling. Under det senaste decenniet har arbetslivet till följd av en rad orsaker förändrats kraftigt. Samtidigt har samhällets kostnader för sjukfrånvaron skjutit i höjden. För första gången i den svenska välfärdsstatens historia har nu utgiften för de sjukskrivna och förtidspensionerade blivit större än den samlade kostnaden för att driva hela sjukvården. Trots uppenbara strukturproblem har konstruktiva åtgärdsförslag lyst med sin frånvaro i den offentliga debatten.

Därför behövs 3F-projektet

Syftet med 3F är inte att utreda vem som är ansvarig för missförhållandena, utan att få personalen på svenska företag att må bättre. Det gäller att utnyttja befintlig forskning och praktiska erfarenheter för att både stärka produktivitet och konkurrenskraft och att utveckla goda och stimulerande arbetsvillkor.

Det bästa med arbetet i 3F är, enligt Leif Johansson, att alla parter blir vinnare. Det finns inga förlorare! Varje arbetstagare som kan räddas från utbrändhet och andra arbetsskador är självklart en framgång, både för den enskilde och för samhället i sin helhet, men

FRAMGÅNGSRIKA FRISKA FÖRETAG (3F)

"Framgångsrika friska företag" är ett nationellt program inom IVA. Kunskap från forskning sammanförs med praktiska erfarenheter från företag som arbetar strategiskt med att skapa stimulerande och hälsosamma arbetsförhållanden.

Syftet med 3F är inte att utreda vem som är ansvarig för missförhållandena, utan att få personalen på svenska företag att må bättre. Det gäller att utnyttja befintlig forskning och praktiska erfarenheter för att både stärka produktivitet och konkurrenskraft och att utveckla goda och stimulerande arbetsvillkor.

Mer information om 3F hittar du på www.iva.se/3f

också för arbetsgivaren. Enligt aktuella forskningsrön finns det ett samband mellan god personalthälsa och långsiktig lönsamhet och produktivitet. Även i krassa ekonomiska termer lönar det sig således för företag att investera i sina anställdas hälsa och välbefinnande, menade han.

Ledningen spelar avgörande roll

Leif Johansson framhöll också att förändringar i ett företags organisationsstruktur kan vara kontraproduktiva, trots att sådana länge ansetts som en universallösning på personal- och resursrelaterade problem. Det ger heller inga större konkurrensfördelar eftersom de koncept som uppfattas som lyckade uppmärksammas av andra företag och snabbt kopieras. Något som är verkligt värdefullt för ett företag är däremot att erbjuda en kreativ, frisk och stimulerande arbetsmiljö där medarbetarna trivs och känner sig respekterade. Det utvecklar i sin tur engagemanget bland de anställda och ökar deras



– Jag är förvånad över att man skyller på varandra i dagens diskussioner mellan näringsliv och arbetstagare. Det är fel debatt när det gäller vem som ska ta kostnaderna, säger Leif Johansson.



motivation att nå företagets uppsatta mål. För att skapa en sådan miljö krävs långsiktigt och målinriktat arbete från företagets ledningsgrupp. Att ledningen spelar en viktig – för att inte säga avgörande roll – för medarbetarnas hälsa och trivsel på arbetsplatsen är något som Leif Johansson återkommer till. Lika viktigt är dock att det finns ett gott medarbetarskap.



Gunn Johansson, professor i arbetspsykologi vid Stockholms universitet och huvudprojektledare för 3F: – Tanken är att företagen ska utbyta praktiska erfarenheter och ge frön till nya idéer åt varandra. Förhoppningsvis kommer nätverksmötena också att ge impulser till ny forskning.

Eftersom det är svårt att isolera avgörande orsaker till människors ohälsa och vantrivsel, är det ofrånkomligt att hälsobefrämjande arbete inbegriper rena livsstilsfrågor. Mot detta har kritiker höjt ett varningens finger. Man menar att företagets omsorg om sina anställdas liv utanför arbetsplatsen inte får leda till kränkningar av den personliga integriteten som för tankarna till den sociala kontroll som existerade i äldre tiders brukssamhällen. Självt anser Leif Johansson att livsstilsfrågor är av stort intresse och ser fram emot att diskutera dessa och andra frågor inom ramarna för ”Framgångsrika friska företag”.

Problembild och lösningar

Genom sitt nätverk av erkänd expertis och sin position mellan den akademiska världen och näringslivet är IVA en väl lämpad plattform för arbete med den här typen av arbetslivsorienterade frågor. Den slutsatsen drog man redan under arbetet med ”Ett friskt arbetsliv”. Detta projekt var framgångsrikt på det kunskapsproducerande planet men fick inte den respons och praktiska betydelse för det övriga samhället som upphovsmännen hade önskat.

Regionala nätverk

I förhoppning om att få se mer faktiska resultat har man inom 3F valt att arbeta i regionala företagsnätverk med det IVA-avknoppade entreprenörsprojektet CONNECT som modell. För att nätverken ska bli fruktbara krävs bred samverkan med företag och organisationer från olika branscher och skilda utgångspunkter. Professor Gunn Johansson, huvudprojektledare för 3F, berättar att ett första nätverk i Göteborgsregionen redan är aktivt samt att ett i Mälardalen är under uppbyggnad.

Arbetet i 3F-projektet ska löpande genomföras på de medverkande företagen. På nätverksträffarna kommer ”läxor” att delas ut med konkreta uppgifter till deltagarna. Företagen ska själva välja vilka frågor man önskar arbeta med samt redogöra för hur resultaten av genomförda aktiviteter skall mätas. Forskare i varje region förväntas bidra med stöd åt företagen. IVA kommer parallellt med nätverksarbetet att arrangera nationella seminarier på lämpliga teman och ge ut temarapporter om de avhandlade ämnena. Det samlade resultatet av arbetet inom 3F kommer slutligen presenteras i en sammanhållen rapport.

Forskningsresultat och praktiska erfarenheter

Efter en kortare kaffepaus var det dags för Åke Nygren, professor emeritus på Karolinska Institutet, att berätta om sin egen och andras forskning på hälsoområdet. Han har i över tjugo års tid arbetat med personskadeprevention.

Enligt Åke Nygren har Sverige ovanligt goda förutsättningar för forskning om befolkningens ohälsa i ett långt tidsperspektiv. Försäkringsbolaget AFA, som tillsammans med VINNOVA finansierar 3F-projektet, har en världsunik databas med information om över 2,4 miljoner av sina försäkringstagare.

Dessutom genomför Riksförsäkringsverket årliga punktundersökningar bland de sjukskrivna. Åke Nygren berättade att 80 procent av de långtidssjukskrivna lider av sjukdomar ur någon av de fyra diagnosgrupperna muskuloskeletal sjukdomar, psykisk ohälsa, lungproblem och hjärtsjukdomar. I alla yrkeskategorier och samhällsklasser sker nu en ökning



För att skapa en god miljö krävs långsiktigt och målinriktat arbete från företagets ledningsgrupp.



av sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser, inte bara bland anställda utan även bland småföretagare.

I en av Åke Nygren och hans kollegor undersökt grupp på 150 personer, som sjukskrivits för psykiska åkommor, visade sig nära åttio procent lida av depression. Bland dessa hävdade cirka 85 procent att arbetet var den viktigaste orsaken. I många fall bidrog också problem i privatlivet till sjukdomen. För stor arbetsbörda och omorganisationer var de två vanligaste svaren på frågan vad som gjort dem sjuka, sa Åke Nygren.

Hälften kan räddas

Enligt aktuell forskning skulle ungefär hälften av dem som riskerar att bli långtidssjukskrivna kunna räddas med hjälp av preventivt arbete och rehabilitering. Därför är det oerhört viktigt att lära sig känna igen symtom i ett tidigt skede för att upptäcka utmattningssjukdomar i tid. Ett vanligt sjukdomsförlopp är att den sjuke förlorar fler och fler sociala kontakter utanför arbetet. Han/hon slutar att gå på bio, läsa böcker och umgås med vänner – kort sagt sådant som tillhör ett normalt privatliv. Till sist tar arbetet all tid och energi utan att personen i fråga blir mer produktiv, berättade Åke Nygren.

Trots att denna process pågår under lång tid sker vanligen den sjukas första kontakt med vården på en akutmottagning. Inte sällan är orsaken hjärtklappning, en av kroppens reaktioner på långvarig stress i kombination med fysisk utmattning.

Under de tjugo år som Åke Nygren arbetat med dessa frågor har han sett mängder av god forskning på området som aldrig omsatts i praktiken. Därför hoppas han att arbetet inom 3F ska ge svar på hur bra forskning och goda strategier ska kunna användas och få effekt ute i arbetslivet.

”Friskhetsindex”

Volvo är ett företag som sedan länge ligger i framkant när det gäller värdeskapande personalutveckling. I dag har man ett mycket ambitiöst program för att skapa en mera trivsamt arbetsmiljö. År 2000 var Volvo först i Sverige med att mäta kopplingen mellan de anställdas hälsa och företagets ekonomi genom ett särskilt ”friskhetsindex”.

I dagens sista anförande berättade Tonny Johansson, chef för Hälsa & Arbetsmiljö på Volvo, att sjuk-

frånvaron innebär större kostnader än man tror för företagen: en utbränd anställd kostar ungefär en miljon kronor och en utbränd chef hela fyra miljoner kronor i genomsnitt. Dessa belopp avser enbart företagets kostnader för ersättare, produktionsbortfall etc – den anställdes sjukersättning och vårdkostnader är inte inkluderade.

Avslutande paneldiskussion

Dagen avslutades med en paneldiskussion mellan

företrädare för företagen och

för kunskapsproduktionen på området. Samtalet kom i stor utsträckning att kretsa kring hur man mäter resultat av personalutvecklingsarbete och huruvida de tekniska universiteten och handelshögskolorna bör ge kurser i hur vi människor fungerar. Deltagare var de tidigare nämnda Gunn Johansson och Åke Nygren samt Pierre de Flon, HR-ansvarig på White arkitekter, Torbjörn Stjernberg vid Handelshögskolan i Göteborg och Kjell Svensson, personaldirektör på Volvo. De tre sistnämnda ingår i det första 3F-nätverket i Göteborgsregionen som nu består av fjorton företag.

Alla var ense om behovet av 3F och att värdeskapande personalutveckling förbättrar trivselen, minskar sjukfrånvaron och ökar lönsamheten. Eller som Lena Torell framhöll i sitt inledningstal:

– Det finns tre viktiga faktorer som var och en mer än väl motiverar projektet: demografi n, sjukfrånvaron och kompetenskravet. Företagen ska kunna utnyttja ny kunskap från forskningen och praktiska erfarenheter från näringslivet i sitt arbete med att få personalen att trivas och må bra. Jag hoppas att 3F blir ett nationellt projekt med många engagerade nätverk.



– En utbränd anställd kostar i genomsnitt cirka en miljon kronor och en utbränd chef fyra miljoner kronor, säger Tonny Johansson.

Text: Pelle Isaksson

Foto: Hampus Lindh och Pär Rönnerberg