

VAD I HELA FRIDEN GÖR MAN.....

Mynaks landsturne 2019 om riktlinjer och stöd

Irene Jensen
Professor och enhetschef

Lydia Kwak
Docent

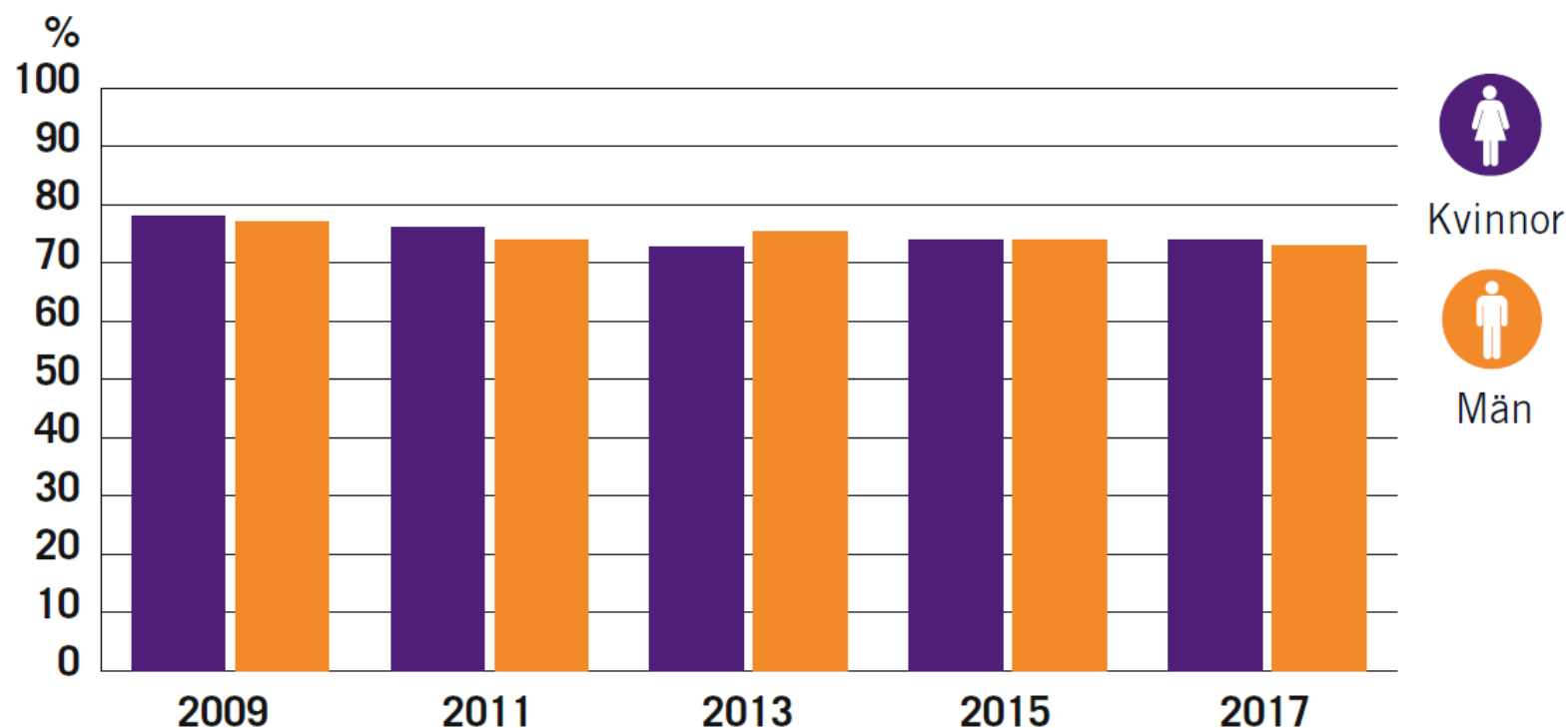
Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa

Stäng inte av din mobiltelefon!!!

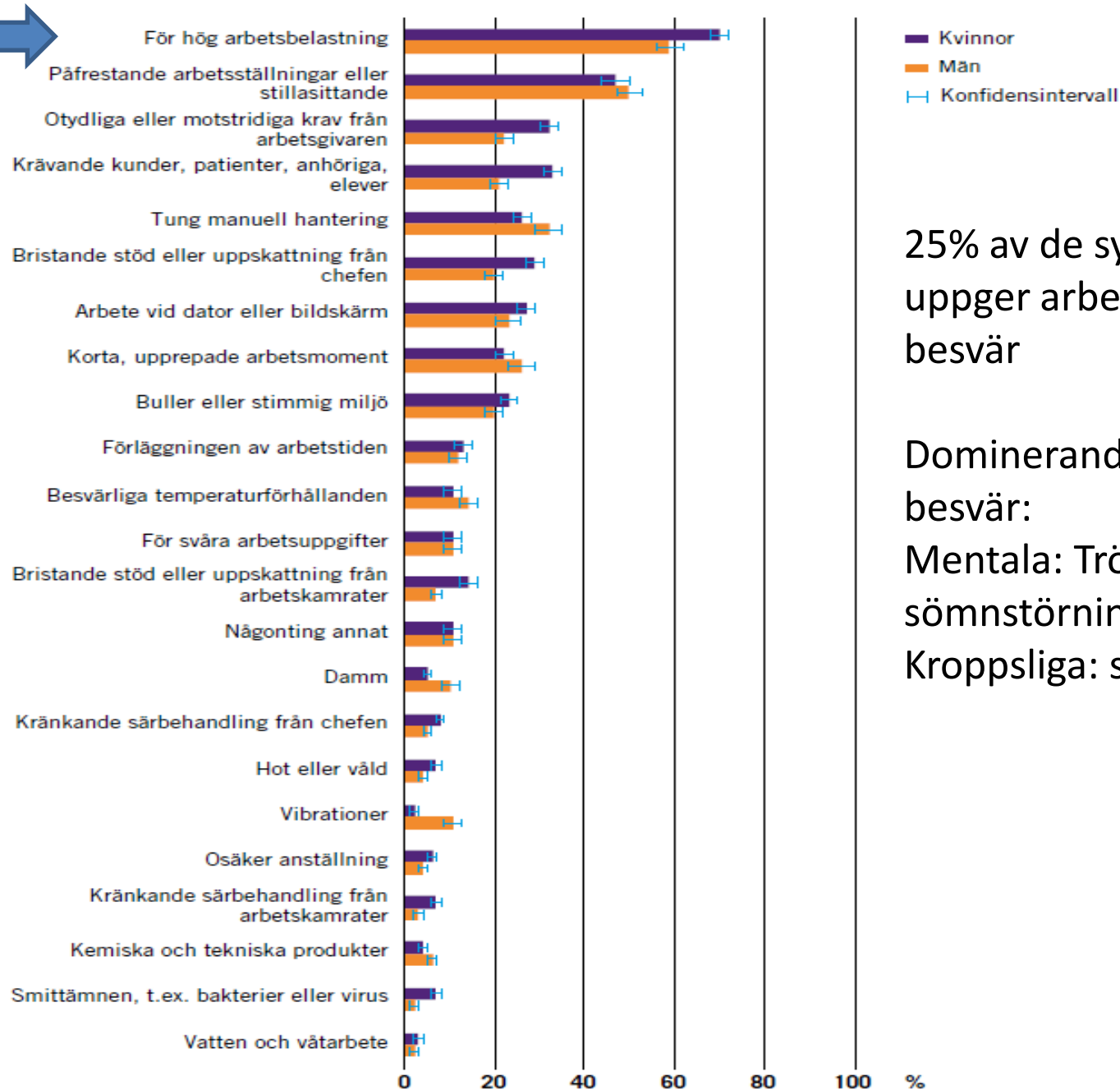
- Gå till www.menti.com



Figur 2.5 Andel sysselsatta (procent) som var nöjda med arbetet i stort (instämmer helt eller delvis), efter kön, år 2009-2017



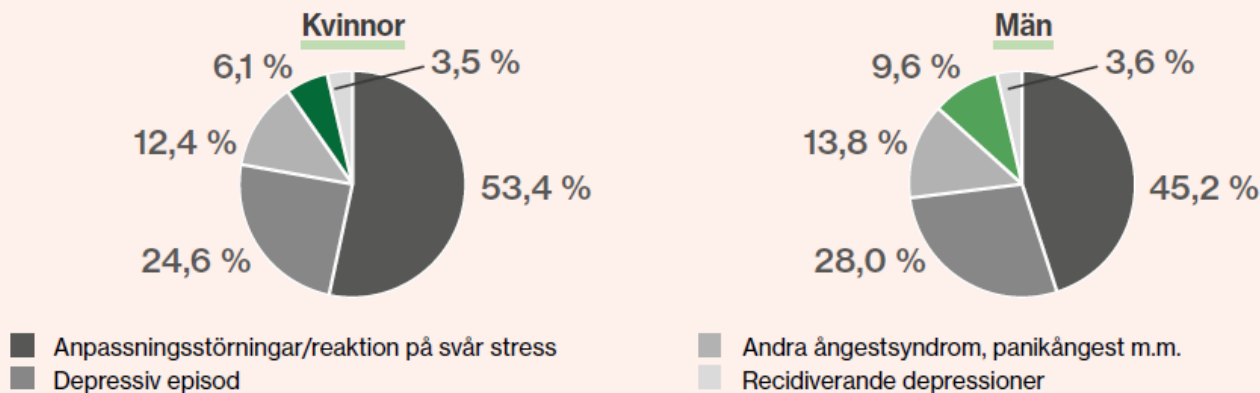
96% hade ett intressant och stimulerande arbete (i hög grad, i viss mån)



25% av de sysselsatta
uppger arbetsorsakade
besvär

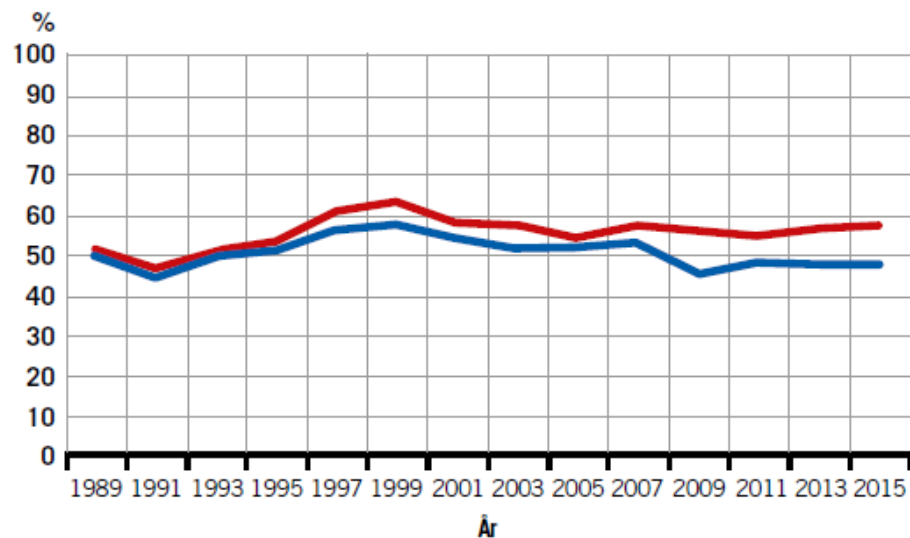
Dominerande typ av
besvär:
Mentala: Trötthet,
sömnstörning, huvudvärk
Kroppsliga: smärta/värk

Fördelning av psykiatriska diagnoser i sjukfall längre än 14 dagar (startade 2012–2014)

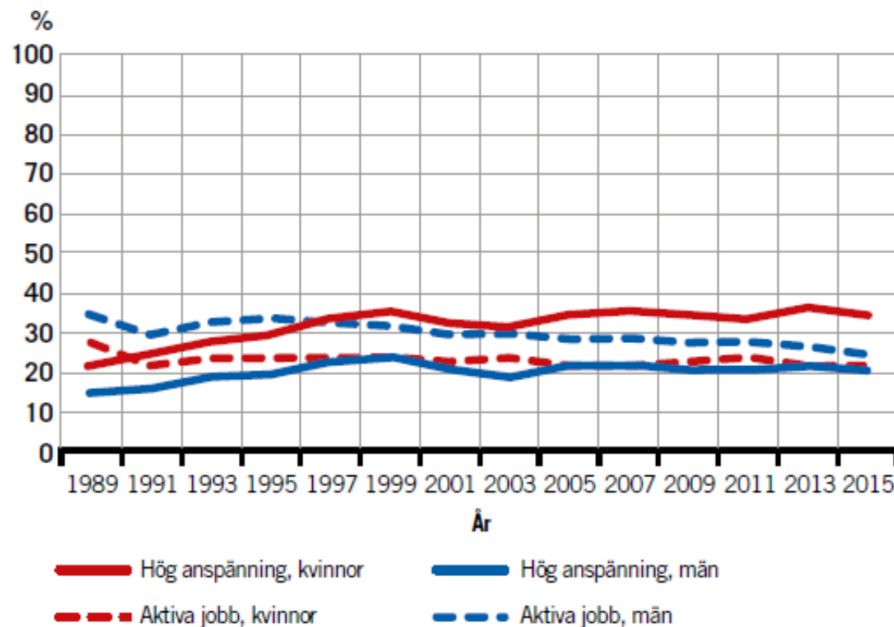


FIGUR 8.1

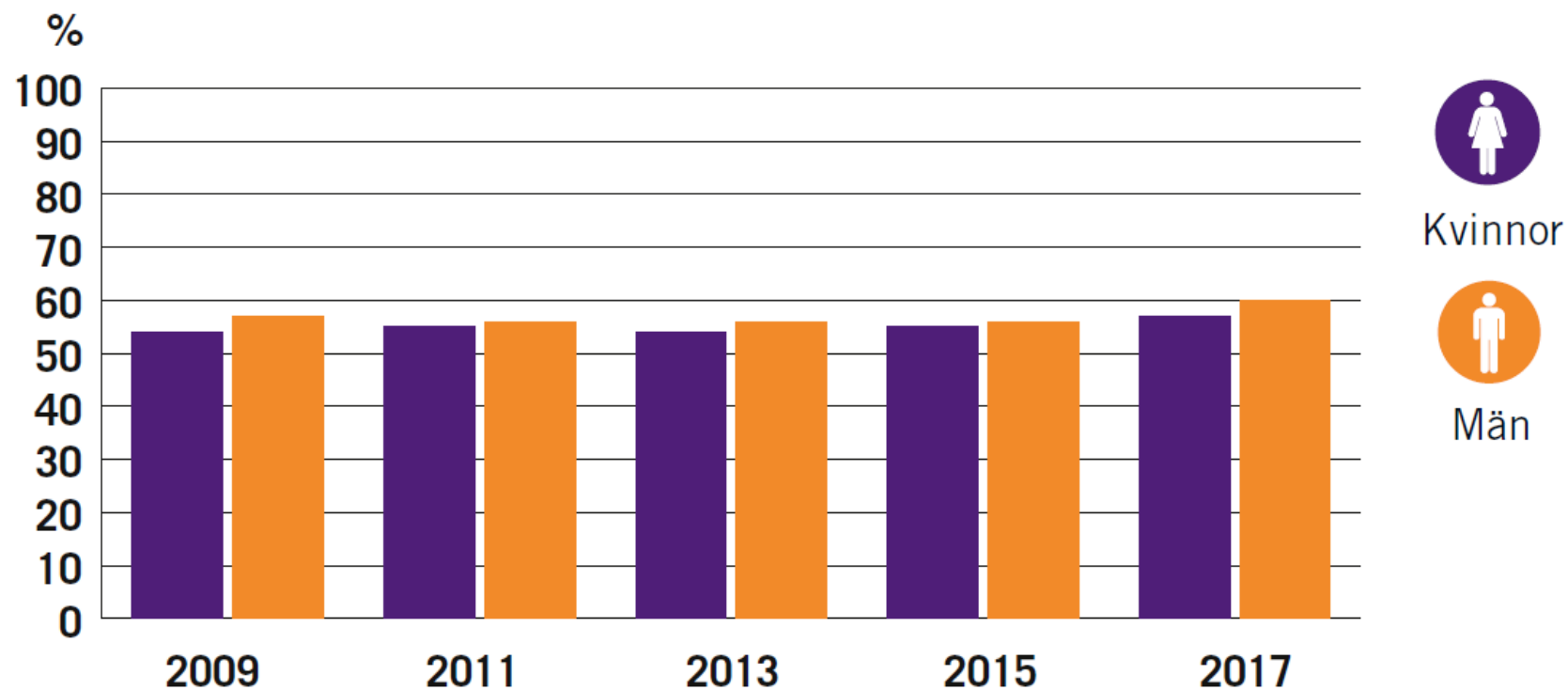
Andel sysselsatta kvinnor och män som upplever att de har alldeles för mycket att göra, år 1989–2015.



Andel sysselsatta med hög anspänning respektive aktiva jobb efter kön, år 1989–2015.



Figur 3.2 Andel sysselsatta (procent) som ansåg att systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen, efter kön, år 2009-2017

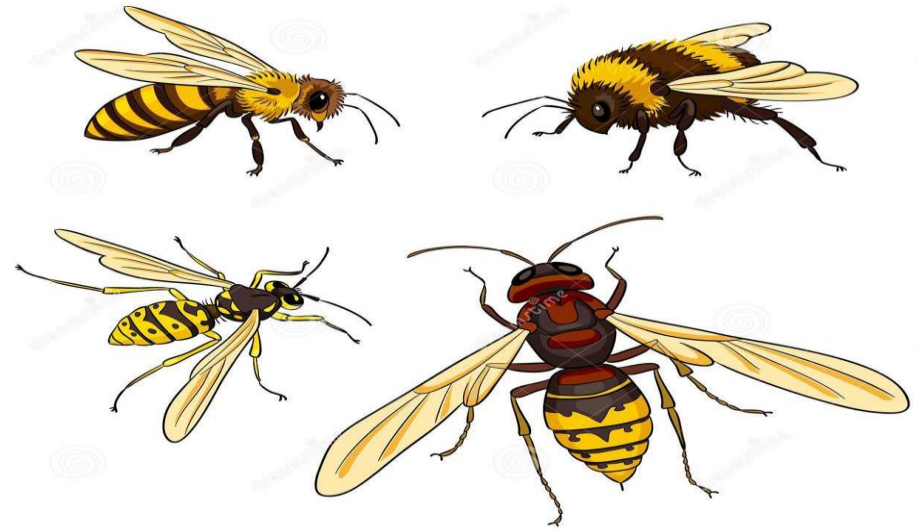


Vad tycker du?



Gå till www.menti.com

Vad beror det på att endast lite drygt 50%
uppfattar att det pågår ett systematisk
arbetsmiljöarbete i verksamheten?



Om man väljer att lägga pengar på arbetsmiljöarbete och människors hälsa – väljer man då att avstå från verksamhetsutvecklande aktiviteter och ökad produktivitet?

Hur påverkar arbetsmiljön produktivitet?

- Arbetsmiljöproblem kostar mer i produktionsbortfall än hälsoproblem
 - i genomsnitt 45% prestationsnedsättning
 - *ledarskap* och *socialt klimat* påverkar mest
- Produktionsbortfall för psykisk ohälsa $\approx$ 9%

Implikationer: Stöder vikten av att arbeta med **SAM** och förebyggande arbete och inte endast efterhjälpande insatser

M Lohela Karlsson, G Bergstrom, C Björklund, J Hagberg, I Jensen, Measuring Production Loss due to Health and Work Environment Problems, JOEM 15:2013

AHA-studien, svenska förhållanden

- I genomsnitt en **10%** förbättring över tid av arbetsförmåga
- **Pay off tid ca 8 mån**
- På **1** satsad arbetstimme får man i genomsnitt **3** arbetstimmar tillbaka
- Upp till 5% produktivitetsökning

ISSA - studien 2011, internationell

Prevention på arbetsplatsen ger **2** gånger pengarna tillbaka

**Arbetshälsa är en faktor som möjliggör
uppfyllnad av verksamhetsmålen!!!**

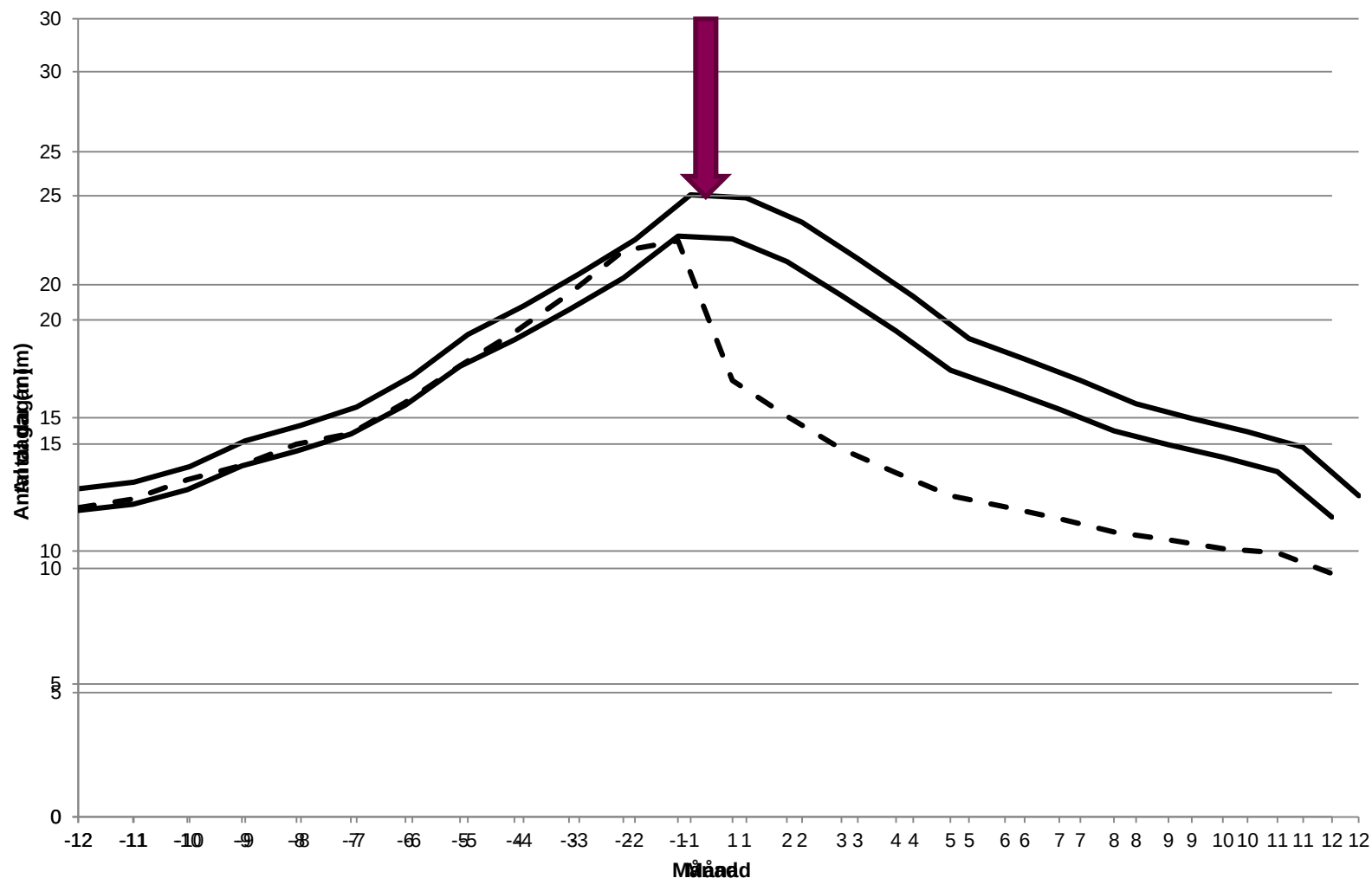
Är insatser alltid lönsamma?

- Insatser som **inte** ger eftersträvad effekt är inte kostnadseffektiva
- Insatser som **inte** är riktade till organisationens behov kommer med största sannolikhet ***inte*** vara ekonomiskt lönsamma.



Viktigt att identifiera vilka behov som finns och genomföra en insats som är anpassad till organisationens förutsättningar och behov.

Ett exempel: effekter vid implementering av evidensbaserad rehab för ryggbesvär-Sjukfrånvaro



Varför Evidens – räcker det inte med väl beprövad erfarenhet och goda exempel.....

Flera internationella studier visar att ***evidensbaserad praktik ger bättre effekt än erfarenhetsbaserad praktik***

Systematiska litteraturöversikt

Karolinska
InstitutetCentrum för
arbets- och miljömedicin
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Insatser via företagshälsovården för att minska eller förebygga psyisk ohälsa

En kartläggning av forskningen

Rapport 1 2015

Riktlinjer

Riktlinjer för psyisk ohälsa på arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2

Information till arbetsgivare

Rekommendationer om insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro i Sverige och står för omkring 40 procent av alla sjukfärd. I dag finns forskning som visar vilka metoder som ger bäst resultat för att förebygga och åtgärda arbetsrelaterad psykisk ohälsa. Forskningsresultatet har nu sammanställts till evidensbaserade riktlinjer för företagshälsan.

Så kan du som arbetsgivare förebygga psykisk ohälsa:

- Se till att det finns tydliga och utmanande arbetsuppgifter och tydliga roller och arbetsansvar. Det är viktigt att säkerställa att arbetsuppgifterna är utmanande och tydliga och att arbetsansvaret är tydligt.

- Reglerade arbetstider som inte överstiger 48 timmar i veckan och som inte leder till överbelastning. Fördelningen av arbetstid bör vara tydlig och inte leda till överbelastning.
- Fördelning av arbetstid som tar hänsyn till de fysiska och psykiska belastningarna. Arbetstiden bör vara tydlig och inte leda till överbelastning.

Vad gör jag som arbetsgivare om någon drabbas av psykisk ohälsa?

- Om du misstänker att någon drabbas av psykisk ohälsa, bör du kontakta företagshälsan för att få hjälp. Det är viktigt att kontakta företagshälsan om du misstänker att någon drabbas av psykisk ohälsa.

- Se till att arbetsrelaterad stress inte leder till fysiska och psykiska ohälsa. Det är viktigt att se till att arbetsrelaterad stress inte leder till fysiska och psykiska ohälsa.
- Se till att arbetsrelaterad stress inte leder till fysiska och psykiska ohälsa. Det är viktigt att se till att arbetsrelaterad stress inte leder till fysiska och psykiska ohälsa.

Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg

Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg

Ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Information till arbetsgivare

Information till arbetsgivare

Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg för psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Psykisk ohälsa är ett växande problem för både arbetsgivare, individer och samhället. Därför är det viktigt att arbetsgivare och företagshälsan samarbetar för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa. Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Detta verktyg är ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen och kan användas för att bedöma arbetsrelaterad psykisk ohälsa och för att utvärdera insatser för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa.

Rekommendationer till arbetsgivare

Evidensbaserade riktlinjer

Riktlinjer vid ländryggsbesvär

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 1/2013

Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 3/2015

Riktlinjer för exponeringsmätning av hörselskadligt buller

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 5/2016

Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2014

Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 4/2016

Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg

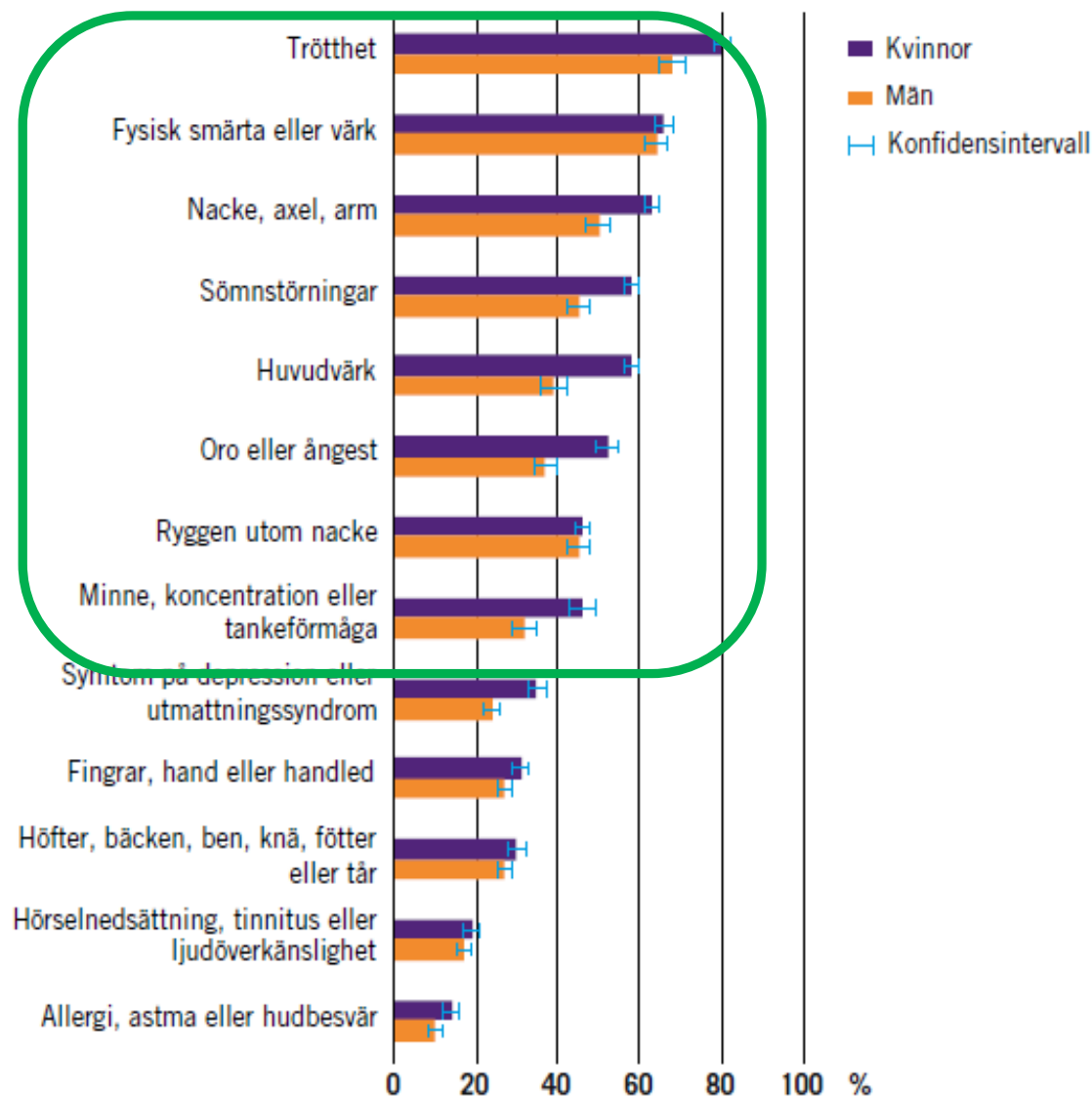
Ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen

En sammanställning från Arbetshälsoekonomiska analysgruppen 1/2016

Nationella riktlinjer för företagshälsan

- Riktlinjerna ger företagshälsan ett forskningsbaserat underlag för åtgärder.
- Syftet är att skapa en standardisering och en struktur för kvalitetssäkrade arbetssätt inom företagshälsan.
- Riktlinjerna ska säkerställa att anställda och arbetsgivare nås av den senaste vetenskapen.
- Riktlinjerna ger anställda inom företagshälsan en bra möjlighet att stödja arbetsgivare och anställda i arbetsplatsnära hälsoarbete.

Figur 6 Typ av besvär, andel av sysselsatta med besvär till följd av arbetet, efter kön, år 2018



Vanlig psykisk ohälsa

- De flesta är inte sjukskrivna
- De flesta blir bra inom 3 månader
- Multifaktoriella orsakssamband privatliv, arbetssituation, egna förmågor och förutsättningar
- Vissa arbetsmiljöer och yrkesgrupper dominerar statistiken; vård, skola, omsorg
- Risk/friskfaktorer i arbetsmiljön är lika för män och kvinnor

Individ:

- Minskat/lågt engagemang i arbetet och arbetsplatsen
- Sänkt prestation (misstag, sänkt kvalitet, ej hålla deadlines etc)
- Upprepad sjukfrånvaro
- Minskad/låg kontroll över egna arbetssituationen
- Störda relationer med närmsta chef/arbetskamrater
- Bristande/försämrade stresshantering
- Ej balans mellan arbete/privatliv

Organisation:

- Konflikter
- Höga arbetskrav
- Sänkt prestation (misstag, ej hålla deadlines etc)
- Upprepad sjukfrånvaro pga psyk diagnos
- Minskad/låg kontroll över egna arbetssituationen
- Minskat/dåligt arbetsklimat
- Störda relationer mellan närmsta chef/arbetskamrater
- Många med dålig balans arbete/privatliv

Två **riktlinjer**...

Den individinriktade riktlinjen beskrivs i
fyra **rekommendationer**...

Riktlinjer för
psykisk ohälsa
på arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2015

Arbetsmedicinsk utredning med
vetenskapligt kvalitetssäkrade diagnostiska
instrument

Problemlösningssfokuserade samtal
inriktat på arbetsplatsen. Strukturerade
analys av arbetets krav och individens
förmåga

Evidensbaserade insatser

Rehab koordinator; regelbunden tät
uppföljning under rehab. Uppföljning både
av den anställda och med arbetsplatsen,
även efter att full arbetsåtergång skett

Beskrivs i
ett antal
aktiviteter/
beteenden

När det händer....

- Fas 1: Återhämtning och orientering
- Fas 2: "Att bli kapten över sitt eget skepp..."
- Fas 3: Att navigera och vidmakthålla



När det väl hänt.....

- ✓ Initial bedömning och inledande åtgärder av FHV/hälsoleverantör vid kraftiga symtom eller sjukskrivning. Obs inga långsiktiga beslut skall tas i detta skede!
- ✓ Snarast – ett möte för en grundlig utredning av arbetets krav relativt den anställdes förmåga

Rekommendation 2

Samtal chef och medarbetare. Kan ta hjälp av extern part ex företagshälsa

- Träffas för samtal **på** arbetsplatsen
- Tidig insats **med problemlösningssfokuserade** samtal med tydlig inriktning mot åtgärder på arbetsplatsen
- Strukturerade utredningsmetoder för analys av arbetets krav och individens förmåga – KOF, ADA
- Var inte rädd att även ta upp privatlivet
- Gör skriftlig åtgärdsplan som signeras av båda
- Täta uppföljningar

Forts. När det väl hänt.....

- Undvik längre sjukskrivning på heltid genom att istället arbeta med anpassning av arbetsuppgifterna!
- Återkommande regelbunden uppföljning av åtgärdsplanen via fysiska möten.
- Tänk även långsiktigt:
 - Gör riskbedömning av arbetsplatsen och vid risk åtgärda för att skapa en gynnsam arbetsmiljö och förhindra att fler drabbas

Behandlande individinsatser via FHV/hälsoleverantör:

- Evidensbaserade råd
- Metoder för självhjälp
- Levnadsvanor/fysisk aktivitet (ledarledd)
- Problemlösningbaserad terapi (ex arbets-KBT)
- Medicinering
- Regelbunden uppföljning
- Rehabkoordinator vid långvarig sjukskrivning





När det hänt.....

- Involvera företagshälsan som expert på arbetshälsa men släpp inte ansvaret som chef

Sjukskrivning löser inte problem i arbetssituationen!

KOM IHÅG – FORSKNING VISAR ATT:

- ✓ Arbetsplatsnära utredning och insatser är avgörande för att förebygga och åtgärda arbetsoförmåga.
- ✓ Samtal om förmåga i relation till nuvarande arbete ska påbörjas tidigt i processen.
- ✓ Viktigt att inkludera den anställdes egen uppfattning om sina besvär och sina möjligheter att klara av arbetet.
- ✓ Minskning av symtom leder inte automatiskt till arbetsåtergång. Arbetsplatsfaktorer är troligen av större betydelse för arbetsåtergång än sjukdomssymtom

Två **riktlinjer**...Den **förebyggande** riktlinjen beskrivs i
tre **rekommendationer**...

Riktlinjer för
psykisk ohälsa
på arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2015

Väl förankrade, kända policyer och tydliga
åtgärdsvägar/riktlinjer



Kunskap genom chefsleden om relationen mellan
arbetsförhållanden och psykisk ohälsa



I den dagliga verksamheten, regelbunden 1) kartläggning, 2) återkoppling,
3) planering av åtgärder, 4) genomförande av åtgärder och 5) uppföljning



Beskrivs i
ett antal
aktiviteter/
beteenden

Policy för att främja psykisk hälsa bör innehålla:

- Mål och övergripande strategier för hälsa och säkerhet
- Information om verksamheten har hög risk för psykisk ohälsa (exempelvis så kallade kontaktyrken) och vilka riskerna är.
- Rutiner för risk- och behovsanalys som innehåller information om belagda riskfaktorer och främjande faktorer (arbete/privatliv) samt hur man kan förebygga eller åtgärda riskerna på arbetsplatsen,
- Vad chefer skall kunna och hur man utbildar dem,
- Rehabiliteringsrutiner och arbetssätt inklusive vilken slags kompetens, vilka utredningar och insatser som bör sättas in och när de bör sättas in

forts. policy

- hur kontakten mellan arbetsplatsen och den sjukskrivne anställda ska ske
- att arbetsanpassning och uppträning av arbetsförmåga ska ske och hur detta bör göras,
- chefernas roll och ansvar,
- medarbetarnas roll och ansvar samt,
- företagshälsans roll och medverkan i arbetet inklusive vilka kompetenser och tjänster som ska utnyttjas,

Följ upp:

- Är de kända och tillämpade
- Vad är hindren?
- Åtgärda hinder för implementering av policys och riktlinjer



Chefens roll

Skall jag vara
någon djäkla
psykolog nu
också.....



Chefers ansvar och kompetens

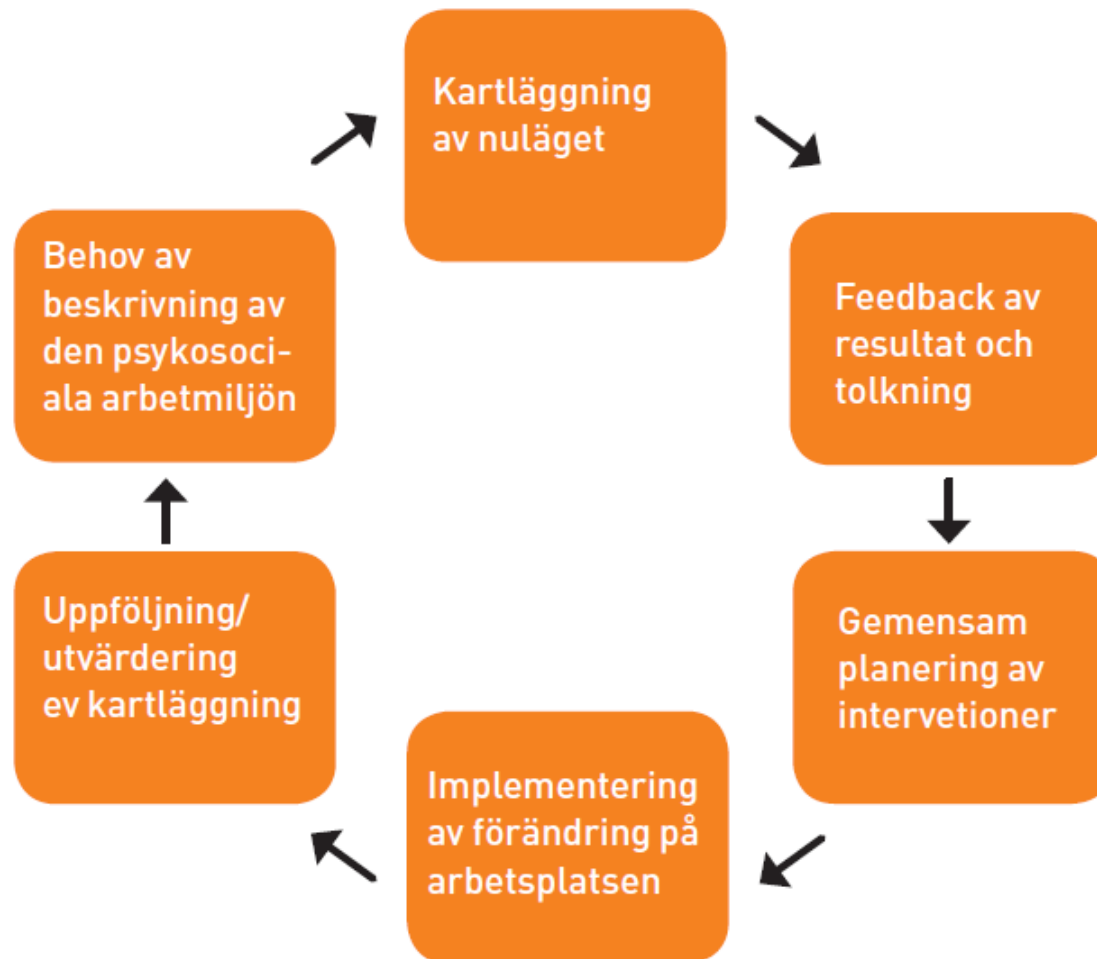
- stärkas i rollen som ansvarig för hälsa och säkerhet för att kunna arbeta aktivt med ett stödjande ledarskap
- ett ledarskap som bygger på delaktighet, delegering, konstruktiv feedback, mentorskap och coaching
- tydligt i rutiner och policy för rekrytering, utveckling och utbildning av chefer
- god kännedom om ansvaret rörande arbetsmiljö, hälsa och säkerhet samt om att OSA ingår i det ansvaret
- kunskap om tidiga signaler på arbetsrelaterad psykisk ohälsa genom chefsleden

Chefers kompetens i frågan

Studier visar att utbildning för anställda i arbetsmiljö och säkerhet ökar säkerhetsbeteenden både hos chefer och medarbetare

von Thiele Schwarz U. et al. Safety Science, 81: 2016

”Survey feedback”



- Medarbetarundersökning – kan inkludera både arbetsmiljö och hälsa/levnadsvanor
- Riskanalys med uppföljande åtgärder där medarbetare och närmsta chef arbetar tillsammans med problemdefinition och åtgärdsförslag
- Integrera i uppföljning i verksamheten t ex i APT



Ett arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhetsstyrningen med hög involvering av medarbetarna är mest effektivt (*participativ metodik*)

Veltri A. *Et al.* Understanding safety in the context of business operations. *Safety science*. 55:2013

Vad är företagshälsans roll i det förebyggande arbetet?

- Tvärprofessionellt expertstöd vid utformning och implementering av policys mm
- Utbilda chefer
- Kartläggning av psykosocialarbetsmiljö
- Riskbedömningar
- Föreslå och genomföra åtgärder på arbetsplatsen
- Individuella åtgärder för medarbetare

KOM IHÅG – FORSKNING VISAR ATT:

- ✓ Välkända användbara policys och handlingsstöd
- ✓ Utbildning om OSA risker för chef (och medarbetare)
- ✓ Stöd och resurser till chefer
- ✓ Återkommande riskanalys via kartläggningar gärna enkäter
- ✓ Participativ metodik – dvs chef och medarbetare gemensamt ansvar för risk analys och åtgärder
- ✓ Skriftlig detaljerad handlingsplan
- ✓ Åtgärda risker, förse medarbetarna med redskap för stresshantering och följ upp!





Kompetenscentret för företagshälsa

[HEM](#)[METODER & VERKTYG](#)[FORSKNING](#)[FÖRETAGSHÄLSANS RIKTLINJER](#)[UTBILDNING](#)[PUBLICERAT](#)[OM OSS](#)[OM FÖRETAGSHÄLSANS](#)[RIKTLINJEGRUPP](#)[EKONOMISKA ANALYSGRUPPEN](#)[ALKOHOLPROBLEM](#)[EXPONERINGSMÄTNING BULLE](#)[HÄLSOundersÖKNINGAR](#)[LÄNDRYGGSPROBLEM](#)[PSYKISK OHÄLSA](#)[ARBETSHÄLSAN EKONOMISKA](#)[ANALYSVERK](#)

Forskning

Vi forskar om insatser och metoder med målet att förbättra företagshälsans insatser och metoder.

Sök

fhvforskning

Denna webbplats har utvecklats av Kompetenscentret för företagshälsa som är ett samarbete mellan Tekniska högskolan (KTH) och Svenska Miljöinstitutet och Karolinska Institutet.

Vår avsikt är att löpande uppdatera och utveckla vår forskning som bedrivs inom företagshälsa.

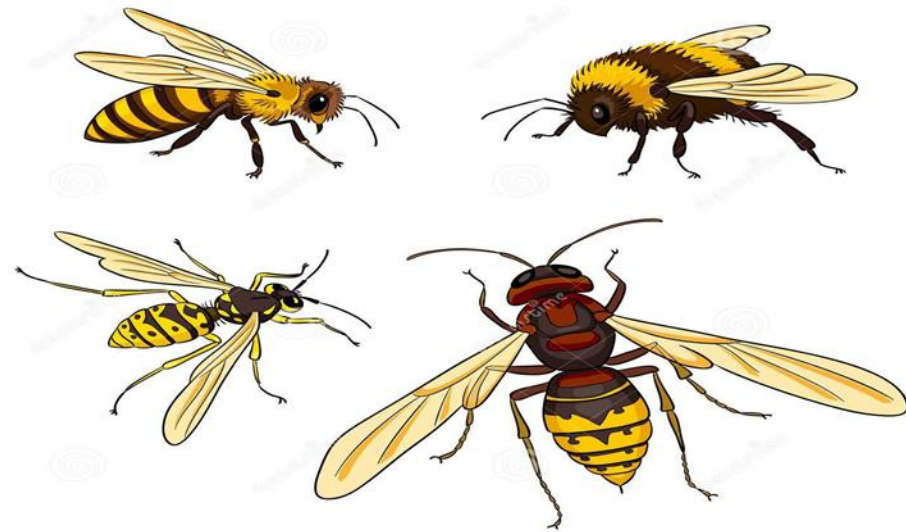
Läs mer om [Kompetenscentret för företagshälsa](#)



Vanligaste tjänsterna från FHV

1. Psykosociala insatser
2. Hälsoundersökningar

- Vad betyder hälsoundersökningar för dig?
- Vad innehåller en hälsoundersökning enligt ditt tycke?



Allmänna hälsoundersökningar gör inte ett skvatt nytta, slår Statens beredning för medicinsk utvärdering fast i en rapport. Slöseri med pengar, enligt SBU-chefen Måns Rosén

Effekter av hälsoundersökningar via arbetsplatsen
Vad säger den vetenskapliga evidensen?

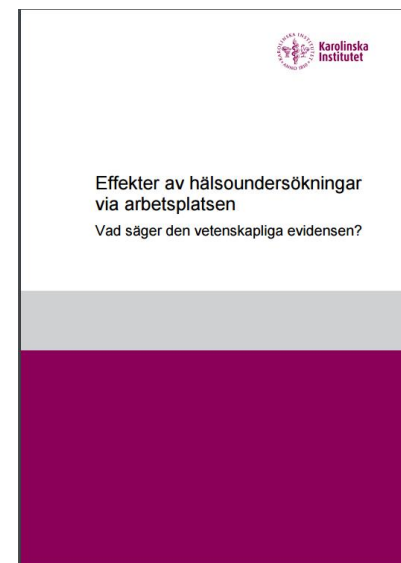
En hälsoundersökning är en bra investering
På xxxxx kan du välja mellan olika
kombinationer av hälsoundersökningar
beroende på vad du vill få svar på.



Hälsoundersökningar via arbetsgivaren

Hälsoundersökning utan efterföljande insats

Hälsoundersökning med efterföljande insats



Effekter av hälsoundersökningar via arbetsplatsen. Vad säger den vetenskapliga evidensen?
Grooten W, Kader M, Kwak L, Hermanson U, Schäfer Elinder L, Wåhlin C, Bergström G, Jensen I.
Rapport. Karolinska Institutet. 2014

Hälsoundersökningar

1. Insamlande av information om hälsorelaterade levnadsvanor, hälsotillstånd och symptom
 2. Individuell riskbedömning
 3. Personlig återkoppling, förbättringsförslag, remiss eller ett "personligt kontrakt"
-

4. Efterföljande insatser utifrån riskbedömningen

**” vad är då de viktigaste
komponenterna för att det
ska fungera?”**

The image shows the front cover of a green booklet. At the top, there is a small, partially visible logo. Below it, a white wavy line separates the header from the main title. The title is written in white text. At the bottom, there is a small line of text.

Riktlinjer för
hälsoundersökningar
via arbetsplatsen

En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 3/2015

Hälsoundersökningar via arbetsplatsen

- Inte lagstadgade medicinska kontroller
- Inte undersökningar som syftar till att upptäcka ohälsa

UTAN

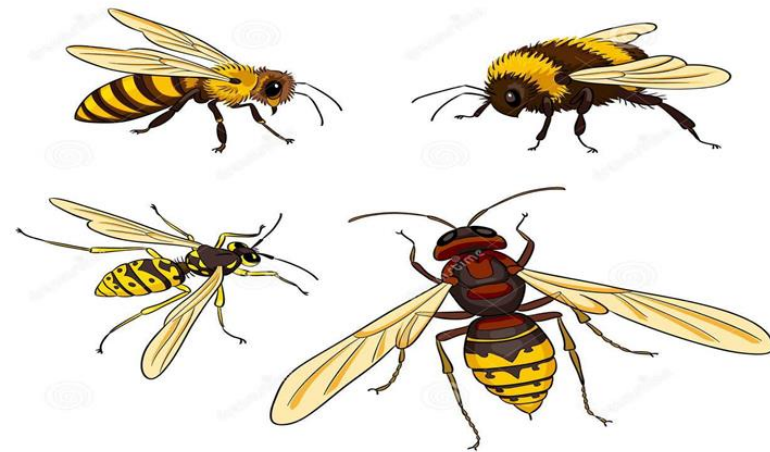
- Levnadsvanor och arbetsplats

Vad tycker du?



Gå till www.menti.com

- Vad är medarbetares ansvar när det gäller egen hälsa och levnadsvanor, vad kan man kräva?



Syftet med hälsoundersökningar via arbetsplatsen

En verksamhetsstrategisk insats för att:

- Förbättra individens hållbarhet för skydd mot skador etc
- Förebygga/åtgärda nedsatt arbetsförmåga

Två typer av hälsoundersökningar

- **Individinriktad hälsoundersökning** - fokuserar på enskilda personer i syfte att främja hälsosamma levnadsvanor.
- **Verksamhetsinriktad hälsoundersökning** - tillämpar ett brett perspektiv för att främja hälsosamma levnadsvanor genom fokus på organisatorisk- så väl som arbetsplatsnivå.

Rekommendationer i riktlinjerna

1. Genomför bara hälsoundersökningar via arbetsplatsen med efterföljande insatser
2. Tillämpa ett brett perspektiv som tar hänsyn organisationsstruktur och arbetsmiljön
3. Inkludera endast kvalitetssäkrade frågor och tester som hjälper till att uppfylla syftet

Hindrande inverkan på hälsosamma levnadsvanor

Korta lunchraster



Skiftarbete



Fysisk arbetsmiljö

Kombinerade insatser

Startkast evidens har hälsoundersökningar som kombinerar individ- med verksamhetsinriktade insatser

Piano stairs - TheFunTheory.com - Rolighetsteorin.se - YouTube

Fördelar med ett brett perspektiv

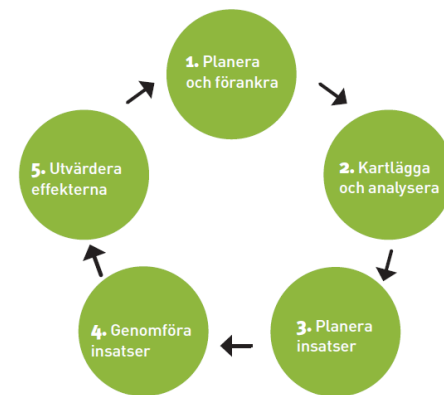
- När dem som annars är svåra att nå
- Påverkar en större grupp av anställda samtidigt
- Använda befintliga strukturer
- Möjlighet att jobba hälsofrämjande

Steg 1. Planera och förankra

Ha en tydlig plan:

- Verksamhetens syfte med att genomföra en hälsoundersökning – VARFÖR, VAD och HUR
- Ansvarsfördelning
- Tillgängliga resurser
- Kommunikationsplan och tidsplan
- Utvärdering
- Rutiner för uppföljning

Tillämpa ett participativt arbetssätt

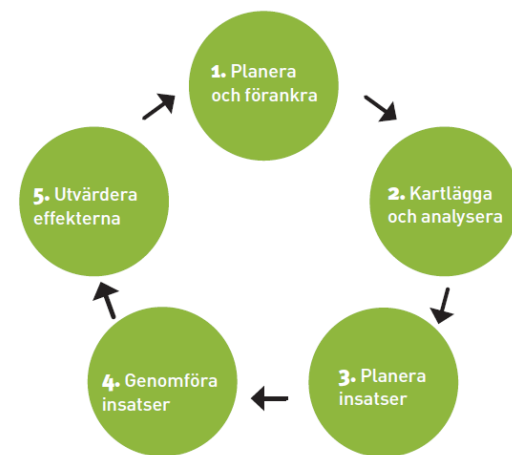


Figur 1

Arbetsmodell för hälsoundersökningar via arbetsplatsen

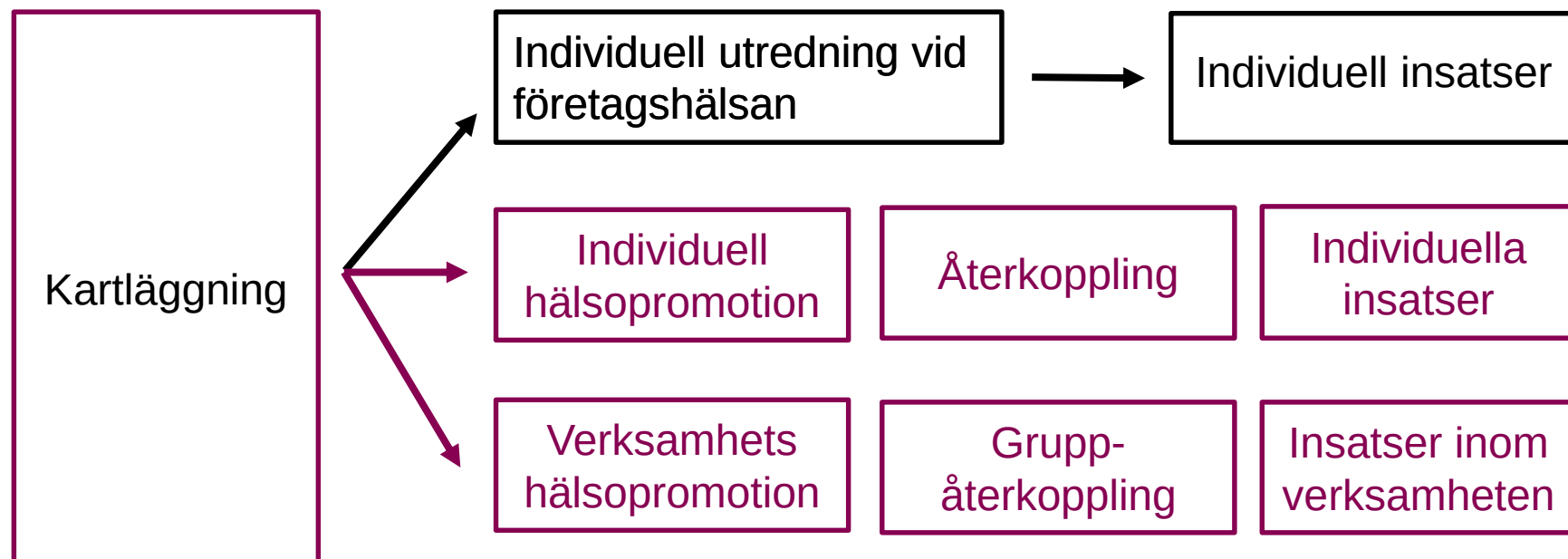
Steg 2. Kartlägga och analysera

1. Har ser levnadsvanor ut?
2. Stödjer organisationsstrukturen hälsosamma levnadsvanor?
3. Vilka möjligheter finns det på arbetsplatsen att främja hälsosamma levnadsvanor?



Figur 1
Arbetsmodell för hälsoundersökningar via arbetsplatsen

Kartläggning kan starta på individ- eller verksamhetsnivå



Kvalitetssäkrade enkäter

Hälsoundersökningar ska innehålla vetenskapliga utprövade frågor, enkäterna ska användas i sin helhet och ordningsföljden på frågorna ska behållas.

Självkonstruerade frågor och svarsalternativ rekommenderas **inte** på grund av att dessa kan leda till "falska" värden.



Använd vetenskapligt kvalitetssäkrade kartläggningsmetoder

- Ordning på frågorna



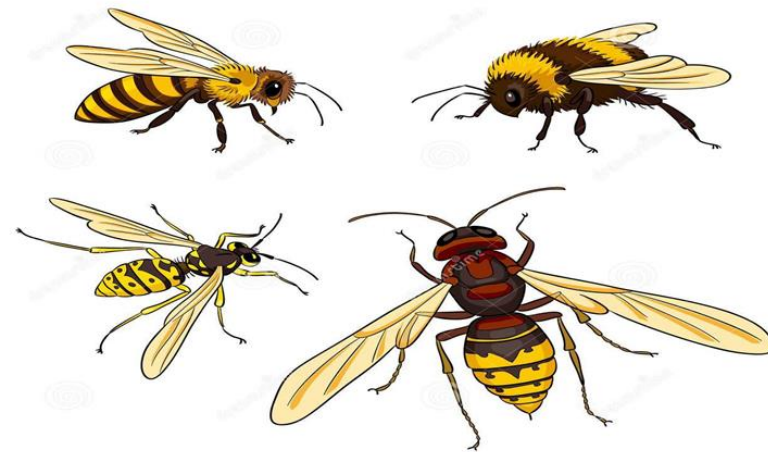
- Svartalternativen



- Ställ frågor om endast det som du vill ta reda på och har hjälp av för att uppfylla syfte och mål!

Kvalitetssäkrade frågeformulär

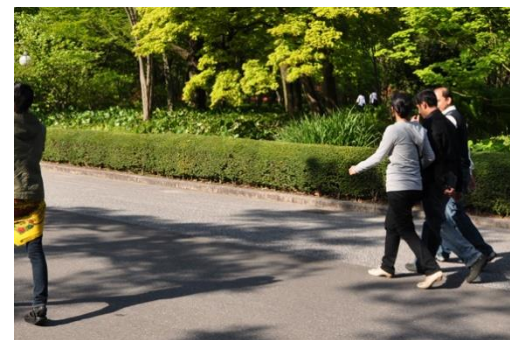
- Hur ser det ut i din verksamhet?
- Vet du om ni använder vetenskapligt utprovade frågor?
- Hur säker är du på att resultaten ger rätt bild av verkligheten?
- På vilka andra sätt kan man kartlägga?



Steg 3. Planera insatser

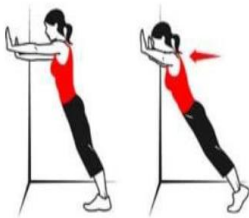
- Integrera insatserna i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- Anpassa insatserna till verksamheten
- Tillämpa en långsiktig vision med fokus på hållbarhet
- Genomför insatserna stegvis över en längre period
- Integrera insatserna med redan befintliga program eller policy
- Avsätt tillräckliga resurser, inklusive personal och tid

Steg 4. Genomföra insatser



Forts steg 4

I väntan på att kaffet skall bli klart...



Hur många armhävningar kan du göra

I väntan på att toan skall bli ledig...



Hur länge kan du balansera på ett ben?

I väntan på utskrifterna....



Hur många knäböj kan du göra?

Steg 5. Utvärdering av insatserna

1. Vilka resurser har använts?
2. Hur många anställda nåddes?
3. Vad kan ha påverkat effekten av insatserna?
4. Har syftet som utformades i steg 1 uppnåtts?
5. Kom ihåg att följa upp aktiviteter såväl som nöjdheten hos medarbetare



Kom ihåg – forskningen visar att:

- Levnadsvanor påverkar arbetsförmåga och produktivitet

För effektiva hälsoundersökningar:

- Kartläggning **MED** efterföljande insatser.
- Parallellt verksamhetsnivå och individnivå
- Integrerat i verksamhetens hela arbete med hälsa och säkerhet
- Evidensbaserade metoder både vid kartläggning/utredning och åtgärder

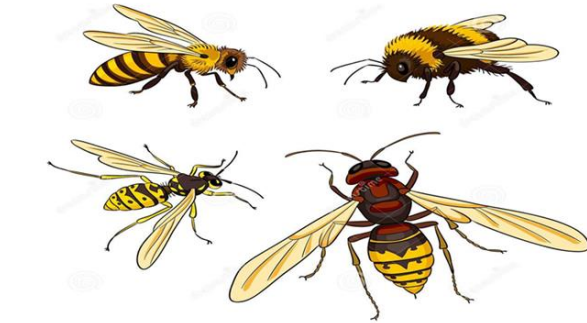
Hur många gånger har du själv försökt förändra ett beteende? Och hur många gånger har du lyckats?



x 3



Reversed brainstorming



Vilka hinder kan se till att ni **INTE** kommer att lyckas implementera den nya metoden?

Beteendeförändring kräver ofta stöd



Typer av faktorer som kan påverka implementeringen:

- Egenskaper hos insatserna som ska implementeras
- Egenskaper hos användarna
- Egenskaper i den inre miljön
- Egenskaper i den yttre miljön



Consolidated Framework for Advancing Implementation Research
(Damschroder et al., 2009; www.cfirguide.org)

Hinder för ett förändrat arbetssätt

Medarbetare:

- känner sig mer trygga och säkra med det gamla invanda arbetssättet och därför väljer, om möjligt, att fortsätta som vanligt
- får skuldkänslor för att ha använt ineffektiva eller olämpliga metoder
- känner en ovilja att överge metoder som kan ha krävt investeringar i energi, pengar, tid och utbildning
- känner att det är svårt att förändra sig själv, kollegor eller klienternas preferenser

Hinder för förändring

Organisationsnivå:

- Dålig förankring hos berörda chefer och medarbetare
- Brist på organisatoriska och kompetensmässiga förutsättningar hos chefer
- Brist på motivation att investera i rekommenderade insatser
- Brist på kompetensmässiga förutsättningar
- Brist på stöd från organisationen och/eller arbetskamrater

Främjande för ett förändrat arbetssätt

- Tillgång till senaste kunskapen
- Utbildning och återkoppling
- Stöd från chef
- Ekonomiska resurser, t.ex. tid i arbetet
- Motivation hos medarbetarna
- Tillgång till evidensbaserade metodstöd

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/f/fran-nyhet-till-var dagsnytta-om-implementeringens-modosamma-konst/>

STÖD FÖR ARBETSGIVARE

- Kommer i september och handlar om evidensbaserade hälsoundersökningar

TACK FÖR IDAG!

Twitter: **@professorns,** **@lydiakwak**

LinkedIn – våra namn

Blogg: **professornharordet**

Hemsidor:

www.fhvforskning.se

www.ki.se/imm/iir

Email: irene.jensen@ki.se
lydia.kwak@ki.se



*“Good work is good for health, good for business
and good for national prosperity”*