



ARBETSFRISKA 2003

ETT DALAUPPROR FÖR HÄLSA OCH UTVECKLING I ARBETSLIVET



Vissa datum och årtal finner sin plats i historien för att de på något sätt inneburit en brytning med det som varit. Den 19 november 2003 samlades chefer, personalansvariga och fackliga företrädare på en konferens med namnet ArbetsFriska 2003. Där lät de sig inspireras i arbetet med att utveckla Sveriges friskaste arbetsliv i Dalarna. ArbetsFriska Dalarna arbetar för att denna verklighet ska vara uppnådd 2007.

Dalarnas offentliga och privata arbetsgivare har slutit upp bakom den gemensamma visionen. Två länsprojekt som bidrar till att uppfylla visionen är konferensens arrangör; Falu kommuns Hälsoentreprenörer- företag i tiden och Högskolan Dalarnas att... projekt. Falu kommuns projekt arbetar med att främja utveckling och företagande inom hälsosektorn. Högskolan Dalarnas att... projekt vill stödja utvecklingen av attraktiva arbetsplatser och har hittills arbetat med att minska rekryteringsproblem bland tillverkande företag.

Inom en snar framtid riskerar länet att få personalbrist, då stora grupper går i

pension - att trygga framtidens arbetskompetens är en akut angelägenhet. Samtidigt så blir ohälsan ett allt större problem. Arbetsmiljön blir allt viktigare - vikten av en attraktiv och väl fungerande arbetsplats kan knappast överskattas.

Uppfinningsrikedom, djärvhet, mod och kanske en liten dos galenskap kan bidra till avgörande förändringar. Det kan handla om hur man räddar en hotad verkstadsbransch genom att vara lyhörd inför attityderna och förväntningarna på verkstadsarbete. Hur ska arbetsplatsen utformas för att bli en attraktiv arbetsplats för en kommande

generation? Hur ska en krisdrabbad vårdcentral göra för att utvecklas till en attraktiv arbetsplats där alla känner delaktighet och har roligt? Varför har de kvinnliga tandläkarna högre sjukfrånvaro än deras manliga kolleger, och vad kan man göra åt saken? Konferensen bjöd på goda exempel, belysande samhällsanalyser och inspirerande infallsvinklar.

- Vi lever i ofredstid! Så drastiskt öppnade Landstingsstyrelsens ordförande Alf Johansson sitt inledningsanförande. Det är viktigt att vi inser dramatiken bakom alarmrapporterna om ohälsan. Dalarna har ett frihetsälskande folk med tradition att sluta sig samman i ofredstider.

Målet för ArbetsFriska Dalarna är att Dalarna genom ett gemensamt krafttag har ett arbetsliv som det övriga Sverige ser som ett gott exempel. Ett gott exempel som tog sin början den 19 november 2003 men fortsätter in i en framtid som det kommer an på oss att forma.

Dalarnas folkhälsas kommande historia skriver vi själva!

»Vi lever i ofredstid«



»Visa hur hälsoarbetet bidrar till affärsmålen«

Anders Lugn, konsult i ledarskap och organisation

För att det ska bli en god skörd behöver vi komma ihåg en viktig sak, säger Anders med eftertryck, han är ivrig att poängten etsar sig fast i medvetandet: Koppla alltid hälsofrämjande åtgärder till konkreta affärsmål. För att det ska vara möjligt måste det vara mätbart.

Visa vilka fördelar som finns! Det här behöver vi bli duktigare på. Hälsa handlar om balans mellan belastning och vila. Nyckeln till denna balans består i att personalen är delaktiga i målen. Ledarskapet ska fungera som ett stöd för denna del-

aktighet och genomsyra organisationen med effektiv kommunikation. Genom att bygga nätverk smittar goda idéer av sig och det stimulerar delaktigheten, vilket i slutändan svetsar samman organisationen.

I tvåhundra år har vi skolats in i ett tänkande som det är dags att vända upp och ner på. Frågan är inte längre vad som gör människan sjuk, utan vad som gör människan frisk! Det är med närvaro man ska jobba, inte med frånvaro!

Lästips: *Långtidsfrisk - så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*; Johnny Johnsson, Anders Lugn, Birger Rexed och Lasse Arvidsson, ISBN: 9189617681



»Det går att påverka - lyssna till den enskildes behov«

Mattias Åteg, doktorand, att... projektet

Tillgången och tillväxten av verkstadspersonal är av högsta vikt för ett vitalt Avesta. Hösten 2001 sökte endast två elever till Industriprogrammet. För att förhindra en kommande katastrof mobiliserade sig näringsliv, kommun och fack tillsammans med Högskolan Dalarnas att... De vände sig till årskurs nio och pejlade in deras behov och vad de ville få ut av sitt framtida yrkesliv.

Det visade sig att arbetsmiljön hamnade överst på listan, följt av trivsel, ett stimulerande ledarskap och god organi-

sation. Anledningen till det vikande intresset för verkstadsindustrin var alltså dess dåliga rykte när det gäller arbetsmiljön, konstaterar Mattias. Ett raskt och omfattande arbete påbörjades med att förbättra arbetsmiljön och dess anseende.

Våren 2002 kunde Industriprogrammet stoltsera med 63 sökanden - mest av alla gymnasieprogram! Arbetet fick en god start, men det är inte över, nu gäller det att upprätthålla och underhålla utvecklingen. Det tar tid och kraft, men resultaten kommer.

Lästips: Informationsblad från att... projektet, samt *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*; Ann Hedlund, Mattias Åteg, Carolina Sconfienza, Ing-Marie Andersson och Göran Rosén, ISBN: 9170456674



»Friskvård ska vara en naturlig del av arbetet«

Ulrica Jansson, projektledare, Falu kommun

Falun har tagit ett krafttag för att öka närvaron hos sina 5000 anställda. Som ett led i att förbättra den totala arbetsmiljön utgör idrott och hälsa ett profilområde för kommunen. Kommunen driver ett antal projekt som utforskar olika hälsofrämjande modeller - friskvård ska vara en naturlig del av arbetet.

- För att uppnå det har det startats ett ledarutvecklingsprogram som omfattar all personal i ledande befattningar upplyser Ulrika som är en drivande kraft i arbetet.

På ett antal arbetsplatser har det startats hälsonätverk. Där finns möjlighet att dela erfarenheter och lyfta fram kunska-

per. På arbetsplatserna finns 250 friskvårdsinspiratörer som ger stöd och inspiration. Just nu testas de två projekt med nyskapande grepp.

Det ena rör lokalvårdarna som är en utsatt grupp. 56 st lokalvårdare går en utbildning inkluderande hälsopedagogik, massage och kulturella aktiviteter utifrån en individuell handlingsplan. Det andra handlar om att integrera hälsoarbetet i rutinerna i Björkhagens sjukhem. Med en friskvårdslokal i huset kliver de friskgörande verktygen över trösklarna och blir maximalt tillgänglig. Friskvården ska betraktas som den självklarhet den är.

Lästips: *Friskare arbetsplatser*; Bosse Angelöw, ISBN: 9144027516



»God organisation och hälsa ger god ekonomi«

Mona Ekberg, Socialförvaltningen, Malungs kommun

Arbete med demensboende och hemtjänst innebär en hög arbetsbelastning. För att förebygga ohälsa är det angeläget att ha ett klart grepp om de anställdas behov. Socialförvaltningen i Malung utformade en enkät om hur personalen upplevde arbetet. Mona Ekberg är enhetschef för servicehuset Bompaback och involverad i arbetet.

- Utmärkande var den nära kopplingen mellan yrke, fritid och familj. Ett gemensamt mål som man känner sig delaktig i är grundläggande.

En uppmuntrande och bekräftande miljö är A och O. Det läkande och vär-

dande arbetet ska alltid vara ledande. Planering och organisation ska alltid utformas utifrån detta. När det gäller de ekonomiska aspekterna så kan små insatser göra stor nytta. Betydelsen av en jultallrik, några växter och blommor ska inte underskattas.

Mona noterade även att ett väl fungerande schemaläggningssystem kan spara pengar. Rätt bemanning vid rätt behov är vad som gäller! Lärdomen kan sammanfattas med att en god organisation ger god hälsa som ger god ekonomi.



»Man måste våga vara dåre«

Maria Modig, författare och föreläsare

I det antika dramat om Antigone demonstreras den rätt till kritiskt och avvikande tänkande som är västerlandets kärna. Hos upprorsmakerskan som går emot härskarens påbud finns någonting att lära menar Maria Modig och ger ett exempel. En dagischef ville lägga om schemat så att personalen fick en ledig dag i veckan. Ledningen sa nej, vilket dagischefen ignorerade. Den otillättna lösningen gjorde att problemet med sjukfrånvaron försvann. Att fråga reglerna kan vara kreativt. Genom att ifrågasätta föreställningar om hur saker och ting ska vara, kan nya dörrar öppnas.

Etik betyder sed, men seden kan bli ett fängelse. Genom att våga vara annorlunda kan man bryta detta fängelse.

- Det är idag oerhört viktigt när folkhälsan är ett sådant allvarligt problem att göra allt för att finna nya vägar, hitta nya lösningar som kanske är tilltänkta av föreställningar om hur det ska vara, menar Maria och citerar en av den västerländska humanismens portalgestalter, Erasmus av Rotterdam: "Man måste våga vara dåre. Kräva förändring av det förment oföränderliga".

Lästips: *Nödvändiga olydigheten*; Maria Modig, ISBN: 9127094677, samt *Plikten, profiten och konsten att vara människa*; Göran Rosenberg, ISBN: 9100101516



»Kan man flyga, kan man väl ändra verksamheten i en organisation«

Ulf Börjesson, verksamhetschef, Vårdcentralen i Gagnef

1999 utgör en milstolpe i Gagnefs sjukvårds historia. Det började med en krasch när över hälften av alla läkare sa upp sig! För att undvika katastrof måste någonting göras omedelbart. Med utgångspunkten att "kan man flyga, kan man väl ändra verksamheten i en organisation", skred de till verket. Steg ett blev att bestämma målet: Gagnefs sjukvård skulle präglas av god omvårdnad, gott rykte, låg personalomsättning och sjukfrånvaro.

Under devisen "våga vara kvar" tog de tag i arbetet. De bestämde sig för att börja från grunden och arbetade i team

där alla var lika viktiga. Ledningen arbetade aktivt med att göra samtliga delaktiga och informerade. Eftersom kommunen är en utpräglad glesbygd är olika typer av vård geografiskt spridda, vilket motverkar effektiviteten. Primärvård och psykiatri - kropp och själ under ett tak blev lösningen, den så kallade "Gagnefmodellen".

Utifrån insikten att arbetet ska vara roligt och en medveten kvalitetssäkring av förändringar och arbetsmiljö har de vänt 1999 års katastrof. Idag tackar de nej till sökande läkare. En mer godartad typ av problem.



»Ta kontrollen över din arbetssituation«

Karin Wikström, Folkvandvården i Norrbotten

Efter en yrkesinspektion 1994 stod det klart att någonting behövde göras för de kvinnliga tandläkarna i Norrbotten. De hade högre sjukfrånvaro, mer belastningsskador och arbetade deltid i högre utsträckning än deras manliga kolleger. Vad var det då som gjorde att hälsan var sämre hos kvinnorna? Kraven visade sig vara olika. För att ställa saker till rätta igen bildades projektet Aurora.

- De kvinnliga tandläkarna förväntades hjälpa till med övriga sysslor på ett sätt som inte gällde för männen. De iscensatte en kartläggning av arbete och hälsa

och en plan för att radera ut skillnaderna till millennieskiftet. Utifrån fick de hjälp av inspiratörer som med fräsch blick kunde hjälpa till med att bryta upp hämmande tankemönster:

När resultaten summerades 2000, hade de i stort sett uppnått önskad effekt. Nödvändigheten av att projekt övergår till process och tidens tecken har efter dess satt sin prägel på utvecklingen. I takt med att övriga landets sjukskrivningskvot skjutit i höjden har tyvärr situationen förvärrats för både kvinnliga och manliga tandläkare i Norrbotten.

Lästips: *Lära kvinnor chefa män*; Barbro Dahlbom-Hall, ISBN: 9127043339



»Ta till vara potentialen hos de äldre medarbetarna«

Anita Juntti, personalchef, Kiruna kommun

- Åldrande är inget elände. Det är fördomar, inte sämre arbetsprestationer som gör att äldre slås ut. Anita Juntti är bestämd i sin uppfattning. Utifrån denna vilja och övertygelse arbetar personalenheten på Kiruna kommun med att stärka villkoren för de äldre medarbetarna. Med åldern kommer ändrade villkor. Med ökad kunskap och rätt attityd finns möjligheter att ta till vara rutinerad arbetskraft.

- Rent praktiskt innebär det att förankra arbetet hos de operativa cheferna. Vi behöver medvetandegöra attitydernas

påverkan. Här finns fortfarande mycket att göra, understryker Anita. Arbetet bör i vissa fall anpassas efter specifika förutsättningar. Vägar dit är utvecklingssamtal, kompetensutveckling, nya jobbkombinationer och mentorskap - utifrån individens egna villkor.

Som så ofta när det gäller hälsa och arbete är det fruktbart att vända på begreppen. Hög ålder är en tillgång, inte ett bekymmer. Dessutom är det ofta en överlevnadsfråga att använda sig av den rutinerade kompetens som finns.

Lästips: *Finn Age - Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96* (Finnish Institute of Occupational Health; Forskningsrapport 26, Helsingfors 1999)



»Infonauter är vi allihopa«

Lars Dencik, professor i socialpsykologi, Roskilde Universitet

- Tiden är ur led! Människan är dåligt tränad för de krav som tillvaron av idag ställer på henne. Här har vi en stor bov bakom ohälsan i samhället, menar Lars Dencik som avrundar konferensen med att kasta ljus över de större sammanhangen.

I mitten på 80-talet ägde ett epokskifte rum då det produktionsinriktade industriella samhället gick i graven. Moderniteten gick över i det som kommer efter - postmoderniteten. Produktion efterträds i allt högre grad av information som i sin tur leder till mångfald och alternativ.

Nuet blir kortare och mer komplext och det gäller att förhålla sig till en mängd olika val. En ny social grammatik råder där det istället för att ledas är viktigt att snabbt kunna scanna in, värdera och skaffa sig en bild av läget.

Viktiga egenskaper är istället ödmjukhet (man kan inte veta allting), prestigelöshet (det handlar snarare om att göra ett bra jobb än att skylta med titel) och självförtroende (i grund och botten är du hänvisad till dig själv). Industrisamhället har gått över till infokrati och den moderna människan har blivit en infonaut.

Lästips: *Modernisering och välfärd: Om stat, individ och civilsamhälle i Sverige*; Håkan Arvidsson och Lars Dencik, ISBN: 9175620715



ARBETSFRISKA

DALARNA 2007 - FRISKASTE ARBETSLIVET I SVERIGE



Tema Arbetsliv

Högskolan Dalarna satsar på ett Tema Arbetsliv för att utveckla och stärka Högskolan Dalarnas verksamhet med anknytning till arbetslivsutveckling. Flera ämnen och program inom Högskolan Dalarna arbetar med frågor med anknytning till arbetslivet. Tema Arbetsliv kommer att innefatta utbildning, forskning och medverkan i utveckling av samhälle och näringsliv.

Kontakt: 023-77 87 68, www.du.se/arbetsliv

ArbetsFriska Dalarna

Ohälsan i arbetslivet kostade samhället cirka 120 miljarder kronor år 2002. Problemen finns även i Dalarna, men dessbättre finns också en del av lösningen här. Dalarna samlar kraft över organisationsgränser, över privat och offentligt, för att nå vårt övergripande mål: att Dalarna ska ha Sveriges friskaste arbetsliv år 2007.

För att nå detta mål kommer detta projekt bland annat att stimulera tillkomsten av en kunskapsmiljö för utveckling, forskning och företagande med inriktning mot hälsa i arbetslivet. Ytterst är syftet med projektet att öka Dalarnas attraktivitet för företagande och inflyttning.

Kontakt: 023- 77 87 68, www.du.se/arbetsliv



att... projektet

att... vill stödja utvecklingen av attraktiva arbetsplatser genom att inspirera och initiera, ge glöd och vägledning. Under tre år har projektet gett stöd till tillverkande företag i syfte att minska rekryteringsproblemen.

Företagen har arbetat med att öka intresset för branschen, utveckla attraktiva arbetsplatser, samt att öka rekryteringsbasen. De erfarenheter och den kompetens som byggts upp om attraktiva arbeten kommer att erbjudas alla arbetsplatser och branscher i Dalarna.

Arbetslivsinstitutet och Högskolan Dalarna samverkar i projektet.

Kontakt: 023-77 86 68, www.du.se/att



Hälsoentreprenörerna

"Hälsoentreprenörer – företag i tiden" drivs av Falu kommun och har bland andra EU Mål 2, länsstyrelsen Dalarna och Rättviks kommun som medfinansierare.

Projektets insatser är inriktade på utveckling och nyföretagande inom hälsosektorn.

Viktiga delmål är bland annat att; underlätta dialogen mellan köpare och leverantörer av hälso-tjänster, ge rådgivning till hälsoföretagare, skapa regionala nätverk av hälsoföretagare samt hitta möjligheter till finansiellt stöd för produkt- och tjänsteutveckling i företagsgrupper.

Kontakt: Kjell Grundström, 070-57 564 89

Tidigare informationsblad från att... projektet:

1. Närhet till kunskap kan möta tillverkningsföretagens strävan att förbättra arbetsmiljön. (nov. 2001)
2. Satsningar på arbetsmiljö och ledarskap i industrin kan möta ungdomars förväntningar på arbetslivet. (jan. 2002)
3. Bättre arbetsmiljö och ökat personalinflytande kan möta ungdomars förväntningar på industriarbete. (feb. 2002)
4. Utvecklingsarbete ger Avesta attraktivare arbetsplatser inom verkstadsindustrin. (mars 2002)
5. Vaddå att...??? (april 2002)
6. Industriprogrammet i Avesta, från kris till succé. (sep. 2002)
7. Attraktiv timmerhusutbildning. (dec. 2002)
8. Korta beskrivningar av ett antal olika delprojekt. (feb. 2003)
9. Teknik i all enkelhet. (juni 2003)
10. Utbildning istället för uppsägning. (juli 2003)
11. Tillverkningsföretagens betydelse för Dalarna. (okt. 2003)