

# PRIMA

Previa

DIN TIDNING OM FÖRETAGSHÄLSA  
FRÅN AB PREVIA NR 1/2010

## LÄKAREN PER GÄRDESELL:

Värderingarna som  
leder till framgång

## LÅNGSIKTIGHET ÄR MODELLEN

Försäkringsbolagets  
friska affärsstrategi

## SJÄLVKLAR INVESTERING

Hälsosamt hantverk hos Sandå

NIKLAS FRISK,  
VD ALCRO-BECKERS

»Hälsan är den  
viktigaste pusselbiten«

# Innehåll

## PRIMA

### TEMA: HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

02. Per Gärdsell är chefsöverläkaren som gjort det till sin livsuppgift att öppna människors ögon för ett liv i balans.
05. Få klarar att arbeta till 65 års ålder i måleribranschen. Men företaget Sandå har en plan för att få medarbetarna att klara hälsan – och pensionsåldern.
08. Försäkringsbolaget Östgöta Brandstodsbolag i Linköping har skrivit in hälsomålen i sin affärsplan. Att få med sig hela organisationen i arbetet är nyckeln till framgång.
10. Niklas Frisk är Alcro Beckers visionäre vd som ser det som en personlig uppgift att alla i företaget ska må bra.
12. Fyll på med rätt bränsle! Med Primas kostråd orkar du hela arbetsdagen.
14. Framgångsrika friska företag, 3F, är namnet på ett projekt där 26 företag har träffats för att utbyta kunskap. Nu har de presenterat sina slutsatser.
16. Koll på företagets sjuk- och friskstatus. Dygnet runt, året runt. Det har Previas telefonsjuksköterskor som hanterar ärenden i tjänsten Sjuk- och Friskanmälan.
18. Så kan Previa hjälpa till med det hälsofrämjande arbetet i er organisation.

PREVIA PRIMA

ANSVARIG UTGIVARE HARALD ABELIN

REDAKTION KATRIN MALM,

EVALENA ANDERSSON

PRODUKTION SPOON PUBLISHING AB

OMSLAGSFOTO LINUS HALLGREN

TRYCK SANDVIKENS TRYCKERI AB

ISSN 1651 – 8063

VÄLKOMMEN ATT KONTAKTA PRIMA VIA:

INFORMATIONSAVDELNINGEN@PREVIA.SE

WWW.PREVIA.SE

**PER GÄRDELL** slutade som ortopedöverläkare för att i stället föreläsa och skriva om ett aktivt förhållnings-sätt till hälsa.



# Den nya hä

Vår syn på hälsa genomgår ett paradigmskifte, enligt läkaren Per Gärdsell. I stället för det tidigare problemorienterade synsättet fokuserar vi allt mer på att bevara och utveckla vår hälsa. Även på företagen.  
– Det är en strategisk framgångsfaktor, säger han.

TEXT SUSANNA LIDSTRÖM FOTO PETER WESTRUP



# lsan

NÄR PER GÄRDESELL ska förklara vad han menar med hälsofrämjande arbete tar han avstamp i ett uttalande gjort av den grekiske läkaren Hippokrates runt 400 år före Kristus: "Det är visserligen berömvärt att hjälpa de sjuka att bli friska, men lika berömvärt att hjälpa de friska att bevara sin hälsa."

– Det handlar alltså om att bevara och utveckla hälsa, och det kan vi aldrig göra om inte individen är med, poängterar Per Gärdsell, som sa upp sig från sin tjänst som ortopedöverläkare och i dag skriver och föreläser om hälsa. Bland annat är han författare till boken "Instruktionsbok till livet". Han beskriver en utveckling där hälsa för 100 år sedan i stort sett uteslutande var kopplat till att överleva dagen – den var framför allt fysisk.

– I dag, när vi har ökat vår medellivslängd med 25 år, handlar hälsa mycket om att kunna leva dagen.

## »Värderingar, förhållnings-sätt och människosyn sätter ribban för hur långt man kan nå i en organisation«

Hälsan är inte bara fysisk, utan också psykisk, social och existentiell. Det handlar om välbefinnande, hur jag hanterar min vardag, säger Per Gärdsell.

– Hälsokunskap finns det gott om. Det kommer cirka 1 000 artiklar varje år som på ett eller annat sätt berör fysisk aktivitet. I princip alla säger "gör mer", ändå gör vi mindre. Den stora tröskeln är att använda sig av kunskapen i praktiken. Och det gäller såväl på individ- som företagsnivå.

– Men vi är inne i ett paradigmskifte. För 20 år sedan när folk talade om hälsa började man genast tänka på ohälsa – det var ett problemorienterat synsätt. I dag funderar allt fler på hur vi kan bevara och utveckla hälsa. Det är en strategisk framgångsfaktor, och de företag som lyckas blir morgondagens vinnare. Hälsa bygger på ett aktivt förhållningssätt. Därför kan man säga att hälsa och entreprenörskap är varandras förutsättningar – de bygger på samma förhållningssätt, förklarar Per Gärdsell.

**HAN MENAR ATT** hälsokompetens är lika viktig som it- eller ekonomikompetens i en organisation. Ett vanligt misstag är att sätta likhetstecken mellan hälsa och friskvård.

– Många tror att det är detta med vatten, frukt och gympakort som är lösningen. Men ska man arbeta främjande kan man inte tala om friskvård som ett mål i sig. Det är snarare ett verktyg, precis som arbetsmiljöarbetet, eller hur jag tar hand om nya medarbetare, eller företagskulturen. Värderingar, förhållningssätt och människosyn sätter ribban för hur långt man kan nå i en organisation, säger Per Gärdsell.

Och liksom i alla strategiska frågor har ledningen en nyckelroll. Ett dilemma är att så mycket av det hälsofrämjande arbetets effekter är svårt att mäta kvantitativt.

– Det finns hur många vetenskapliga undersökningar i världen som helst som visar att det är lönsamt att arbeta med hälsa, men på den enskilda arbetsplatsen mäter vi oftast bara faktorer som sjuktal, frånvaro och kanske produktionsförlust. När vi då talar om hälsa är det bara toppen på isberget vi uppmärksammar. Under detta finns det som handlar om bättre samarbete, mer energi, uppskattning, glädje i arbetet, kreativitet, flexibilitet, motivation, koncentrationsförmåga och så vidare. Det finns en mängd olika faktorer som påverkar effektivitet och lönsamhet, men som

man inte kan mäta, konstaterar Per Gärdsell.

För den som ändå tror på välbefinnandets långsiktigt positiva effekter på en arbetsplats gäller det att få med sig så många som möjligt i organisationen på resan. Det går inte att påverka hälsan om inte individen är med, och man kan inte tvinga någon att ändra sin livsstil.

Vad ska då företagen göra för att främja hälsan hos varje enskild medarbetare?

– Det är precis som på samhällsnivå. Vi kan aldrig

»Det är precis som på samhällsnivå. Vi kan aldrig lagstifta om individens val, men vi kan verka stödjande genom att erbjuda och möjliggöra hälsa«

lagstifta om individens val, men vi kan verka stödjande genom att erbjuda och möjliggöra hälsa, säger Per Gärdsell.

Som exempel nämner han det så kallade Bunkefloprojektet som han själv varit med om att driva. Där studerades effekten av att man förde in hälsa och idrott varje dag schemalagt från årskurs ett till nio för 1 000 elever vid en skola i Malmö. Modellen har sedan spritts till skolor över hela landet.

– Vi erbjöd och möjliggjorde en livsstil som påverkar barnens hälsa och kanske bär tills de blir 90 år gamla. För företag kan det exempelvis handla om att erbjuda en timmes fysisk aktivitet på arbetstid för att stödja människors hälsokompetens. Då möjliggör man en livsstilsförändring som medarbetaren även tar med sig på sin fritid, vilket i slutändan gynnar både företag och individ, påpekar Per Gärdsell. ■

## POSTENS HÄLSOVINST: 400 MILJONER KRONOR

Så gjordes det hälsofrämjande arbetet till folkrörelse på företaget.

► **HÄLSOCHEF ANGELICA BJÖRKBOM** berättar att startskottet gick 2004 när ledningen beslutade att ta krafttag mot den höga sjukfrånvaron, som då låg på över 9 procent.

– Eftersom vi hade en organisation som var spridd över hela landet gällde det att hitta sätt att arbeta för att nå ut till alla enheter och skapa lite av en folkrörelse kring hälsoarbetet. Vi hade arbetat mycket med rehabilitering och att hitta åtgärder för få tillbaka dem som varit borta länge i arbete. Men flödet av nya långtidssjukskrivna minskade inte. Det gjorde att vi såg betydelsen av att börja jobba mycket tidigare med det främjande hälsoarbetet, säger Angelica Björkbom.

Hon förklarar att det handlar både om att inspirera människor och att ge dem verktyg, som gör att de kan välja ett sätt att arbeta och leva som gör att de får ett mer hållbart liv – både privat och i arbetet.

– Vi ser inte att det är möjligt att förändra människors livsstil om de inte är med på det själva. Men vi kan hjälpa till.

Den största satsningen var att utbilda hälsoinspiratörer i organisationen, som sedan lade upp aktiviteter ute på de egna arbetsplatserna runt om i landet.

– Det var ett sätt att få medarbetarna på varje arbetsplats att känna att det här är deras hälsoarbete, format på ett sätt som passar just dem.

Aktiviteterna är allt från pausgymnastik vid postsorteringen till tips på hur man äter på rätt sätt om man jobbar natt eller kör bil hela dagen.

Resultatet fem år efter projektstarten är bland



FOTO: SAMIR SOLDER

annat att sjukfrånvaron sjunkit till strax under fem procent, vilket enligt Postens beräkningar innebär att kostnaderna minskat med runt 400 miljoner kronor – närmare 100 miljoner för varje procentenhet man sänkt sjukfrånvaron.

Previa har varit med som ett stöd i hälsoarbetet, bland annat vid uppföljningen av en hälso- och livsstilsenkät som alla medarbetare erbjudits. Stödet utgjordes av hälsosamtal med olika åtgärder.

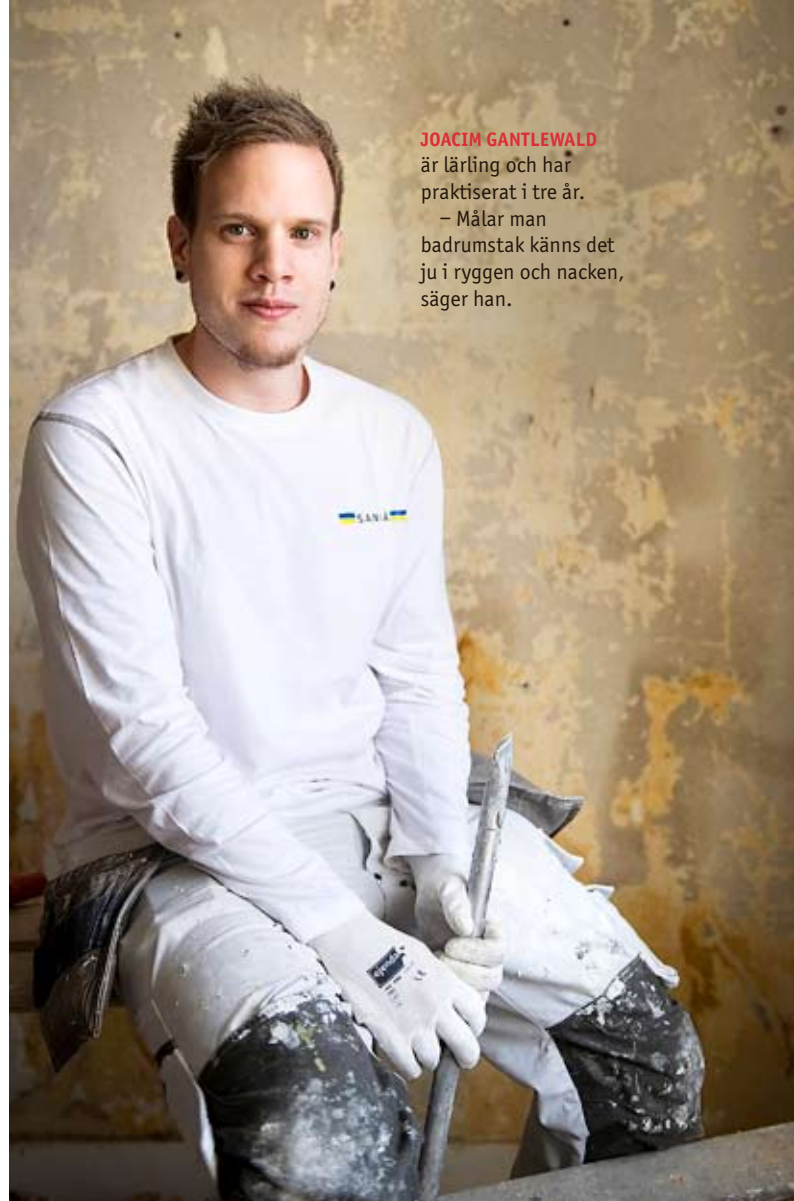
– I den första omgången låg fokus på att minska sjukfrånvaron. Nu pågår nästa etapp av enkäten, med det uttalade syftet att öka frisknärvaron. Här är vårt uppdrag att guida, coacha och föreslå individuella aktiviteter, vilket är ytterligare ett tecken på att Posten har skiftat perspektiv för att arbeta mer hälsofrämjande, säger Sven Fridh, kundansvarig på Previa. ■

**ANGELICA BJÖRKBOM** är hälsochef på Posten och fick förra året utmärkelsen Årets hälsofrämjande chef vid Kompetensgalan.



**JOHNNY BJÖRKBLOM**

har arbetat i 23 år.  
– För mig är det mest knäna som tagit stryk, framför allt när man kryper på golvet och målar lister.



**JOACIM GANTLEWALD**

är lärling och har praktiserat i tre år.  
– Målar man badrumstak känns det ju i ryggen och nacken, säger han.

# Från risk till frisk

I en bransch där få orkar arbeta fram till 65 års ålder satsar måleriföretaget Sandå på en hälsofrämjande strategi som sätter friskfaktorerna i centrum.

– Vi ser det som en långsiktig investering i det enda kapital vi har, nämligen medarbetarna, säger Jonas Lundin, vd på Sandå.

TEXT SUSANNA LIDSTRÖM FOTO DAVID MAGNUSSON

**MÅLERI, GOLVLÄGGNING** och fasadarbeten – allt som handlar om ytskikt utomhus och inomhus – det är vad Sandås omkring 2 400 medarbetare sysslar med dagligen. Verksamheten är spridd över hela landet, och sedan samgåendet 2008 med branschkollegan Kumlins har det nya företaget satsat extra på att få kontroll över sjukfrånvaron och fånga upp arbetsrelaterade problem innan de leder till allvarliga konsekvenser för såväl medarbetare som företag.

– Vi är ett hantverksföretag, och 90 procent av våra medarbetare arbetar med kroppen. Historiskt är det en försvinnande liten del i branschen som gått i pension vid 65 års ålder. De flesta slutar långt tidigare och som arbetsgivare kan man förstås inte acceptera att ha det på det sättet, säger Sandås vd Jonas Lundin.



Steg ett var att få bättre kontroll över sjukfrånvaron. Sedan våren 2009 använder sig Sandå av Previas tjänst Sjuk- och Frisknämnan. Medarbetare som anmäler sig sjuka gör det till en sjuksköterska hos Previa som snabbt kan ge råd om så behövs.

– Vi får bra statistik på när och varför våra medarbetare är sjuka. Alla ledare i organisationen har möjlighet att följa upp hur just hans eller hennes verksamhet ser ut. Hittills har vi arbetat med att samla in uppgifter. Nu när det har gått ett år gör vi en analys för att se var vi kan sätta in åtgärder under 2010–2011 och framöver, säger Jonas Lundin.

**FRÅN BÖRJAN** noterades en viss skepsis bland medarbetarna, tillstår Jonas Lundin. Vissa tyckte det verkade bökiigt med alla telefonsamtal och undrade om det var någon form av kontrollsamhälle som skulle införas.

– Men nu när vi har kört systemet i ett år har jag inte fått några sådana signaler. Snarare tvärtom – man ser att det finns ett omsorgstänk i det här som är



**JONAS LUNDIN**  
är vd på Sandå.

positivt. Och utifrån ett företagsperspektiv är jag av den bestämda uppfattningen att människor som mår bra och trivs på arbetet också gör ett bättre arbete. Att vara sjukskriven ofta är en signal på att något inte är som det ska. Då måste man arbeta med de frågorna och det ligger på varje chef att ta hand om sin avdelning om man har sjuktal som sticker ut, säger Jonas Lundin.

Han påpekar att det är en sak att ta hand om skador – det gör man akut. Nästa dimension av hälsoarbetet är ett sorts mellanskede där man ser att folk har dåliga

**JOHNNY BJÖRKBLOM**  
och Björn Johansson sprutar tapetklister på väggarna. Båda har varit i yrket i dryga 20 år.

## »Jobbar man fysiskt med kroppen måste man vara tränad för att orka i längden«

fysiska värden, och då försöker man få ordning på det.

– Men vi har ambitionen att komma in i ett ännu tidigare skede genom att arbeta hälsofrämjande på bred front, säger Jonas Lundin.

Som grund för detta arbete genomför man bland annat en hälsoprofil som gjordes på alla medarbetare förra året. Där uppmärksammades till exempel att företagets yngre medarbetare, de under 35 år, generellt har sämre kondition än de äldre.

– Det är förmodligen ett tecken i tiden, att ungdomar är mindre aktiva och inte rör sig så mycket. I dagsläget finns ingen risk med detta, men jobbar man fysiskt med kroppen måste man vara tränad för att orka i längden och undvika förslitningsskador.

**DÄRFÖR PLANERAS** nu ett program för att uppmuntra medarbetarna att träna och vara aktiva på fritiden. Ett system med friskvårdscheckar finns redan,

**GRZEGORZ GROEN** och hans  
arbetskamrater totalrenoverar  
ett kvarter i Stockholmsför-  
orten Abrahamsberg.



som innebär att alla medarbetare kan få ett bidrag på 2 500 kronor per år för egen träning.

– **EN STOR UTMANING** är att få medarbetare att förstå vikten av att ta hand om sig själv. Vi försöker bli ännu tydligare med att det här är viktigt och erbjuder professionell coaching via Previa, inte bara för dem som redan har hunnit utveckla allvarliga riskfaktorer. Med hjälp av hälsoprofiler kan vi fånga upp det som inte är ett problem för dagen, men riskerar att bli det på lång sikt. Vi kan ju inte bestämma över medarbetarnas fritid och livsstil. Men det vi kan göra är att uppmuntra ett annat beteende, säger Jonas Lundin, som är övertygad om att hälsosatsningarna också är långsiktigt lönsamma för företaget:

– Självklart är det här en investering. Även utifrån ett företagsekonomiskt perspektiv vill vi ju att våra medarbetare ska må bra och inte vara sjukskrivna. Det sparar vi pengar på.

Lisa Kleflund, hälsoutvecklare på Previa, kommer att finnas med som ett stöd i Sandås fortsatta arbete med att forma en hälsofrämjande strategi. Hon konstaterar att det är första gången hon möter ett företag i måleribranschen som tar ett så övergripande strategiskt grepp kring hälsofrämjande arbete.

– Sandå står inför att utveckla hälsoarbetet från fokus på risk till frisk, säger hon. Det är positivt att se att ledningen tar fram en strategi där de använder hälsan som ett medel för att vara ett framgångsrikt måleriföretag. En utmaning blir att skapa delaktighet och ansvarstagande för den egna och arbetsplatsens hälsa. För att åstadkomma beteendeförändringar behövs kunskap, insikt, motivation och strategi. Genom hälsoprofilerna kan vi på Previa stötta den enskilde medarbetaren och arbetsplatsen till fortsatt utveckling. ■

## SÅ GJORDE SANDÅ

**UTMANING:** Skapa förutsättningar för medarbetarna att utföra sitt arbete utan att ta risker med sin hälsa och att få dem att ta ett eget hälsoansvar för att må bra i längden.

**LÖSNING:** Syftet med det hälsofrämjande arbetet tydliggörs från högsta ledningen. En databas med statistik och kunskap byggs upp och medarbetarna

erbjuds professionell coaching med uppföljande handlingsplaner.

**FÖRVÄNTAT RESULTAT:** Bättre överblick över individernas hälsa, ökad produktivitet, sänkta sjukskrivningskostnader och att medarbetarna mår bra i sitt yrke.

**LÄS MER:** Om Previas tjänster på sidan 18.

# Försäkrade mot ohälsa

Östgöta Brandstodsbolag har sett en direkt koppling mellan friska medarbetare, bra arbetsmiljö och affärsnyttan. Konceptet är så framgångsrikt att friska medarbetare står inskrivet som ett mål i affärsplanen.

TEXT HENRIK EMILSSON FOTO SAMIR SOUDAH

**ÅKER DU GENOM** ett villaområde i Linköping är tre av fyra villor försäkrade av Östgöta Brandstodsbolag. Men de är inte bara framgångsrika som bank- och försäkringsbolag utan även som arbetsgivare. Enligt senaste medarbetarundersökningen är 98 procent av medarbetarna stolta över att arbeta där och 94 procent av de anställda tycker att arbetsgivaren arbetar på ett bra sätt med att främja god arbetsmiljö och hälsa. Det är höga siffror och de är tillförlitliga.

– Ja, vi har en 96-procentig svarsfrekvens. Förra året var det bara 11 personer av de 310 anställda som inte svarade, säger HR-chefen Malin Hedström.

Resultatet är ingen slump. För Östgöta Brandstodsbolag är hälsoarbetet en långsiktig strategi, så viktig att friska medarbetare finns med som ett mål i bolagets affärsplan.

– Visst är det fantastiskt att våra medarbetare trivs och mår bra. Men vi arbetar också med hälsa för att få lönsamhet. Då pratar vi inte bara om att spara kostnader vid sjukfrånvaro utan vi tror att våra kunder blir mycket mer nöjda när de pratar med någon hos oss som trivs och mår bra, säger Malin Hedström.

På Östgöta Brandstodsbolag innefattar begreppet hälsa allt från att personalen bjuds på smörgås och frukt, erbjuds subventionerad massage till att Previa genomför Friskprofiler, samt att medarbetarna tar fram gemensamma värderingar för hur arbetet ska genomföras.

– För oss är hälsa något som genomsyrar allt – det handlar om delaktighet, ansvar och befogenheter, förklarar Malin Hedström.

**FÖR 2010 FINNS** en tydlig handlingsplan som visar vem som berörs av aktiviteterna, vem som är ansvarig för utvärdering och inte minst vad målet är.

– Vi tror att vi får tillbaka investeringen. Det är som med vår bransch, vi är ett försäkringsbolag och arbetar mycket med skadeförebyggande verksamhet. Det är samma sak med arbetsmiljö och hälsa.

Vart tredje år genomför Previa Friskprofiler. Även här är deltagandet högt.

– Previa är en viktig partner för oss. De har en större möjlighet att fånga upp och arbeta vidare med vissa frågor än vad vi har, säger Malin Hedström.



## ARBETSMILJÖN ÄR SKIFTANDE

för de anställda på Östgöta Brandstodsbolag. Patricia Baker arbetar som besiktningsman med brand- och vattenskador.

»Nästa gång kanske vi ber om hjälp med hur man fixar livspusslet. Det är viktigt att anpassa hälsoarbetet efter hur organisationen mår«



**MALIN HEDSTRÖM** är HR-chef på Östgöta Brandstodsbolag.

– Friskprofilerna är en bra metod för att kartlägga och fånga upp medarbetare som kan ligga i riskgruppen så de kan få hjälp med till exempel höga kolesterolvärden eller stress.

Att Östgöta Brandstodsbolag har såväl friska som nöjda medarbetare betyder inte att företaget ser någon anledning att minska investeringarna i hälsa framöver.

– Nästa gång det är dags för en Friskprofil kanske vi gör lite annorlunda eftersom vi har så höga frisktal. I stället för ett stick i fingret och provtagningar kanske vi ber Previa om hjälp med hur man fixar livspusslet. Det är viktigt att anpassa hälsoarbetet efter hur organisationen mår, säger Malin Hedström. ■

**JÖRGEN UPPGREN** är ansvarig för skadebesiktning av fordon.



## HÖGT STÄLLDA MÅL

Varje år sätter Östgöta Brandstodsbolag upp mål i sin hälsopolicy. Målen har varit ungefär de samma de senaste åren och företaget lever upp till dem. För 2010 ser målen ut så här:

- Sjuktalet får ej överstiga 3,2 procent.
- Hälften av medarbetarna ska vara helt friska.
- Andelen långtidsfriska ska vara 75 procent (5 sjukdagar vid max 2 tillfällen).

Vart tredje år genomför Previa en Friskprofil.

## FRISKPROFILER MED UPPFÖLJNING

► – **DET ÄR INSPIRERANDE** att arbeta med ett företag som ligger så långt fram i det hälsofrämjande arbetet. Vi samarbetar sedan cirka 10 år tillbaka. Regelbundna möten med kunden i olika forum, som vid arbetsmiljökommittémöten och teammöten gör att det gemensamma arbetet utvecklas, säger Elisabeth Lood Karlsson på Previa i Linköping som tillsammans med sina kollegor i Norrköping och Motala arbetar med Östgöta Brandstodsbolag.

Friskprofiler är en del i företagets hälsoarbete och genomfördes senast 2009.

– Vi planerade tillsammans hur uppföljnings-

arbetet skulle genomföras på både individ – och gruppnivå. Uppföljningen bestod i individuell rådgivning och även möjlighet till coaching vid behov.

Sammanställning av frågeformulären gjordes sedan avdelningsvis för att ge medarbetare och chefer möjlighet att arbeta vidare med resultatet på sin egen avdelning. Alla medarbetare har deltagit i återrapporteringen som skett genom workshops.

– Det har blivit många bra diskussioner och synpunkter som kommer att ligga till grund för det fortsatta hälso- och arbetsmiljöarbetet hos Östgöta Brandstodsbolag, säger Elisabeth Lood Karlsson. ■



**ELISABETH LOOD KARLSSON** är företagssköterska på Previa i Linköping.

# »Jag tror på ett ledarskap som främjar balans i

När vi rör på oss mår vi bra, och mår vi bra presterar vi bättre på arbetet. Med den filosofin fick Niklas Frisk, vd för Alcro-Beckers, med sig företagets ledningsgrupp på en hälsoresa som tog dem till toppen av Kebnekaise. Och för att hålla medarbetarnas ånga uppe bloggar han flitigt om hälsofrågor.

TEXT HELENA KÄMPFE FREDÉN FOTO LINUS HALLGREN

**P**ratar jag för fort? Niklas Frisk ger ett intensivt intryck – ingen som vilar på lagrarna. Men även om han visserligen pratar så snabbt att Primas reporter ibland inte riktigt hänger med, har han haft stort tålamod när han lyckats föra in hälsofrågor i en bransch där detta inte är en självklarhet. Ett engagemang som tog honom till final när Årets hälsobefrämjande chef skulle utses på Kompetensgalan i mars.

Medarbetarna på Alcro-Beckers peppar varandra att gå dagliga lunchpromenader. Och när det närmar sig Vasaloppet, Lidingöloppet eller Vätternrundan – då är det ett helt gäng från Alcro-Beckers som deltar. Företaget betalar givetvis anmälningsavgiften. Dessutom har sjukskrivningarna blivit färre och kortare sedan Niklas Frisk tillträdde som vd.

Hur gick detta till?

– I grunden handlar det om min inställning till personalfrågor. Jag menar att personalens hälsa och välmående förmodligen är den allra viktigaste pusselbiten för att få en framgångsrik verksamhet. Engagerade personer som mår bra leder till ett lönsamare företag – det är jag övertygad om, säger Niklas Frisk.

**HAN ÄR EN GOD** representant för den nya generationens chefer som nu börjar växa fram på Sveriges arbetsplatser. När han för fyra år sedan blev vd för Alcro-Beckers

som trettioettåring, internrekryterad från sin post som försäljningsansvarig, blev han samtidigt en av landets yngsta vd:ar. Och precis som många experter tidigare siat om, är fritid, familj och hälsa centrala värden för denna nya generation.

När Niklas tog över ledartröjan ville han stärka grupp- och vi-känslan i företaget. Han började med ledningsgruppen.

– Jag funderade ett tag på hur detta skulle gå till. Ett utmärkt sätt är att ha ett gemensamt mål som alla arbetar mot tillsammans. Att bestiga Kebnekaise har alltid lockat mig, så jag tänkte – varför inte?

Men han var inte så lite nervös när han presenterade projektet K2009 för ledningsgruppen. Projektet gick ut på att under ett års tid träna för att till slut gemensamt bestiga Kebnekaise. Träningsläger med invägning, stegräknare och obligatoriska promenader varje gång ledningsgruppen träffades toppades med mentorskap av ingen mindre än Ola Skinnarmo.

Förutsättningarna var minst sagt blandade gällande såväl ålder som fysik.

– Det gällde att hitta en tuff men rimlig utmaning som alla kunde ta till sig. Tack och lov blev responsen fantastisk, ler han.

I augusti 2009 kunde ledningsgruppen – elva chefer mellan 35 och 63 år – tillsammans bestiga Sveriges högsta berg. På kuppen tappade gruppen 40 kilo tillsammans.

– Det har varit en fantastisk resa som gav skjuts åt hela företaget. De flesta i led-

ningsgruppen fortsätter att röra på sig och sporta, och fungerar nu som förebilder och inspiratörer för resten av företaget, säger Niklas Frisk.

Nästa projekt blir ett triathlon med cykling, ridning och vandring i Norge om ett halvår.

**MEN DET VIKTIGASTE** hälsoarbetet bedrivs dagligen, ute i butikerna, i fabriken i Nykvarn och på huvudkontoret i Hammarby sjöstad. Företagsledningen har en egen, välbesökt internblogg där Niklas eller någon av de andra cheferna bloggar dagligen. Ofta skriver de om hälsa och uppmuntrar medarbetarna att delta i aktiviteter.

Ett medvetet arbete för att minska övertid har gett strålande resultat – mindre övertid har lett till färre sjukskrivningar. I arbetsklimatundersökningar får Alcro-Beckers höga betyg av sina medarbetare. Men det medvetna hälsoarbetet är inget mål i sig. För Niklas Frisk handlar det till syvende och sist om att skapa lönsamhet för företaget.

– Allt hänger ju ihop – hälsan, jobbet, familjen, fritiden. Jag tror på ett ledarskap som främjar balans i livet, jobbet är och ska vara viktigt men får inte ta över. En av mina viktigaste uppgifter som chef är att inse detta och arbeta för att arbetsklimatet blir öppet och tillåtande. Dessutom är nöjda och friska medarbetare goda ambassadörer för företaget, avslutar han. ■

# skap livet»



## NIKLAS FRISK

**Ålder:** 35 år

**Bor:** i Vasastan, Stockholm

**Familj:** frun Camilla

**På fritiden:** "Jag gillar att resa med min fru, senast till OS i Vancouver."

**Får inspiration av:** "Min fru, mina medarbetare och våra kunder."

**Sportar:** "När jag hinner. Jag klarar mer och tänker bättre när jag är i god fysisk form – skulle jag lägga på mig 10 kilo och tappa flåset skulle jag förmodligen bli en tråkigare och surare person."



# Konsten att äta rätt

Att ladda batterierna med en god natts sömn är en självklarhet för att klara vårt arbete. Men vad vi stoppar i oss – och när – är minst lika viktigt för att orka prestera en hel arbetsdag.

– Många äter betydligt mer än de behöver, säger Marie Bengtsson, företagssköterska på Previa i Jönköping.

TEXT HELENA KÄMPFE FREDÉN ILLUSTRATION KARIN RÖNNMARK

**ÄT MINIMALT** med fett, ät bara fett men inga kolhydrater, ät ofta men lite, ät sällan men mycket – aldrig förr har råden om hur och vad vi ska äta varit så många. Matlagning, recept och kost har blivit naturliga samtalsämnen både på jobbet och privat.

Trots att vi är så intresserade av mat och hälsa, är det fortfarande många av oss som stoppar i oss fel saker vid fel tidpunkt. De negativa hälsoeffekterna är uppenbara i form av övervikt och en ökande andel

som insjuknar i folkhälsosjukdomar.

Men vad vi äter har också stor betydelse för hur vi faktiskt klarar av våra jobb, menar Marie Bengtsson, företagssköterska på Previa i Jönköping, som arbetar mycket med förebyggande hälsovård.

Som företagssköterska träffar Marie alla möjliga slags yrkesgrupper med skiftande förutsättningar och kostvanor. Ett problem har många dock gemensamt – de äter för oregelbundet. Många hoppar över

frukosten eller slarvar med den viktiga påfyllningen i form av ett mellanmål på eftermiddagen.

– Att starta dagen och kroppen utan frukost är ungefär som att kallstarta en bilmotor. På morgonen är vårt blodsocker som lägst och behöver påfyllning. Struntar vi i det kan vi inte räkna med att prestera vårt bästa på jobbet, säger Marie.

Vad vi äter till frukost är sedan inte lika viktigt som att vi äter. En stadig frukost i form av havre-

## »Ta med dig frukt eller kanske en smörgås att äta på eftermiddagen, någon timme innan arbetsdagen är slut«

grynsgröt, leverpastejsmörgås och kanske en apelsin är förstås idealet. Men det viktigaste, menar Marie Bengtsson, är att skapa en god frukostvana.

Hur och vad vi äter på lunchen påverkar också hur resten av arbetsdagen ser ut. En riktigt stabbig lunch brukar ge den berömda ”paltkoman” som gör att timmarna efter klockan ett känns långa och sega.

Här är det återigen blodsockret som spökar – kroppen behöver mycket energi för att smälta all mat och därmed går blocksockret ner. Vi blir trötta och dåsiga i stället för pigga av maten vi äter.

– Många äter för mycket utan att vara medvetna om det. Den som har ett stillasittande kontorsarbete behöver till exempel betydligt mindre energipåfyllning än den som rör på sig hela arbetsdagen, säger Marie Bengtsson.

Att äta regelbundet under dagen är inte bara ett sätt att hålla blodsockernivåerna jämna under hela dagen för att slippa svackorna som gör oss trötta och orkeslösa. Den som fyller på energi med jämna mellanrum undviker också att falla för frestelser i form av onyttiga mellanmål.

– Ta med dig frukt eller en smörgås att äta på eftermiddagen, någon timme innan arbetsdagen är slut. Då blir det lättare att inte falla för att köpa något mindre nyttigt på väg hem från jobbet. ■



**MARIE BENGTSSON** är företagssköterska på Previa i Jönköping.

### PIGGELINRÖRA FÖR SNABB ENERGI

Marie Bengtssons tips på smart mellanmål. Rör ihop på jobbet och ladda batterierna!

#### PIGGELINRÖRA, 2 PORTIONER

1 apelsin i bitar  
125 g Keso (en halv ask)  
2 msk russin

1 msk grovhackade nötter eller solrosfrön  
1/2 msk honung  
Rör ihop och ät under senare halvan av arbetsdagen.



Ett fysiskt krävande arbete kräver rätt kost.

## GODARE VANOR PÅ BILPROVNINGEN

**VAD SÄGS OM** chilibiffar med fullkornsris och wokade grönsaker i stället för stekt korv och potatis i lunchlådan? På Bilprovningen i Jönköping har Marie Bengtsson, företagssköterska på Previa, haft ett lite speciellt uppdrag under hösten, när hon har lagat mat tillsammans med medarbetarna. Huvudsyftet var att få upp intresset för nyttigt lunchmat som mättar. Besiktningsteknikerna har ett fysiskt arbete och behöver fylla på med rätt bränsle för att orka.

– För oss var det här ett naturligt led i vårt arbete med hälsa. Vi har samarbetat med Previa i flera år, berättar Torbjörn Unosson som är platschef vid Bilprovningen i Jönköping och Tranås.

– Men det fanns vad vi skämtsamt kallar en ”Maxtrend” på arbetsplatsen, det är ju snabbt och enkelt att välja hamburgerrestaurangerna Max eller McDonald’s som ligger i närheten. Och det kom upp i diskussionerna bland medarbetarna att makaroner och köttbullar kanske inte är det bästa om man har med sig mat.

Marie Bengtsson fick därför i uppdrag att under hösten hålla i matlagningsträffar med de cirka 30 anställda vid Bilprovningen i Jönköping, indelade i grupper om fyra eller fem personer.

– Det finns inga större problem med övervikt, det handlar mer om att få energi som räcker hela dagen. Det finns många som tränar på fritiden och de behöver äta mer för att orka hela kvällen också, medan vi som har ett mer stillasittande arbete behöver tänka lite annorlunda, säger Torbjörn Unosson.

Resultatet då? Enligt Torbjörn Unosson är alla som varit med och lagat mat positiva.

– Förståelsen har ökat, framför allt för att det kan gå snabbt att laga god och nyttig mat. Det är också fler som har med sig mat hemifrån i dag.

Även Marie Bengtsson är nöjd med resultatet av utbildningstillfällena.

– Vi fick i gång jättebra diskussioner om vilken mat man kan välja, och varför. Varför är det bättre med fullkornsris än vanligt? Hur kan lunchlådans innehåll påverka arbetsdagens resultat? ■

# FRISKA FÖRETAG ÄR FRAMGÅNGSRIKA FÖRETAG

➔ **ETT STRATEGISKT** personalarbete är den högsta ledningens ansvar, skriver Volvos vd Leif Johansson i förordet till slutrapporten från projektet 3F, Framgångsrika friska företag där han de senaste åren varit ordförande.

Bakgrunden till projektet, som har bedrivits genom Kungliga ingenjörsvetenskapsakademien, IVA sedan 2004, är tesen att modernt och progressivt personalarbete lönar sig. Projektet avslutades vid årsskiftet och har drivits genom att nätverk av vd:ar och personalchefer från 26 företag träffats regelbundet för att lära av varandra. IVA har bidragit genom att förmedla kontakter med arbetslivsforskare.

Träffarna har haft olika teman där deltagarna fördjupat sig i olika frågeställningar som knyter an till vad som i projektet kallas värdeskapande personalarbete, kopplat till såväl beteendevetenskaplig som ekonomisk forskning.

Vad är då värdeskapande personalarbete? Enligt slutrapporten handlar det om att skapa ett sunt, kreativt och stimulerande arbetsklimat som främjar friska och engagerade medarbetare och bidrar till produktivitet, effektivitet och starkt konkurrenskraft.

Budskapet är bland annat att vägen till framgång är seriösa satsningar på värdeskapande personalarbete, som en integrerad del av den strategiska verksamhetsutvecklingen. Goda exempel behöver lyftas fram och företag uppmanas att synliggöra satsningar på personalen, såväl externt som internt. Ett

Med Leif Johansson som ordförande har chefer från 26 företag deltagit i projektet Framgångsrika friska företag.



förslag är också att låta representanter från personal-, kommunikations- och marknadsavdelningar samverka för att skapa synergier mellan strategiskt personalarbete och varumärkesutveckling. Vd ska vara beställare men ansvaret för att värdeskapande personalarbete blir en del av företagets långsiktiga strategi ligger hos ägare och styrelse. Så är inte alltid fallet i dag, enligt 3F:s slutrapport. ”Därför förväntar vi oss att se mer ansvar för dessa frågor hos ägare, styrelser samt företagens högsta ledningar” avslutas budskapet till Sveriges företag. ■

## MER OM 3F

Några av de företag som medverkat i 3F är Swedbank, NCC, Vattenfall, Posten, Volvo och Sabis.

Hela rapporten finns att ladda ner på [www.iva.se](http://www.iva.se). I den finns även resultat från forskningsprojekt inom 3F. ■



## FÖRMÅNLIGARE SATSA PÅ TIDIGA INSATSER

➔ Regeringen har beslutat om ett stimulanspaket för tidiga insatser vid sjukfrånvaro. Det innebär för dig som arbetsgivare att det nu är än mer förmånligt att investera i tidiga insatser för att minska sjukfrånvaron. Stödet innebär bland annat att särskilda insatser under de första 45 sjukdagarna subventioneras. Detsamma gäller läkarbesök vid företagshälsovården för en bedömning av den anställdes arbetsförmåga. Läs mer på [www.previa.se](http://www.previa.se)

## SNABBARE FRISK MED FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

➔ De som får till exempel tennisarmbåge på grund av överbelastning i arbetet blir snabbare återställda om de får ergonomisk hjälp av företagshälsovården än om de enbart får vanlig medicinsk behandling. Det visar en studie från finländska Arbetshälsoinstitutet som undersökt 177 sjukhus-, kontors- och lageranställda med olika hand- eller armpå problem.

Av dem som fick hjälp av en arbetsfysioterapeut att anpassa arbetsplatsen tyckte bara 25 procent att de efter 12 veckor fortfarande hade problem. Det ansåg däremot hälften av dem som blev utan ergonomiska insatser.



## OHÄLSOTALET NER MED TRE DAGAR

➔ Ohälsotalet minskade med tre dagar under 2009. Lägst ohälsotal har Stockholms län (27,8) och Halland (29,5) och högst har Jämtland (40) och Norrbotten (39,4). Skillnaderna mellan länen blir allt mindre. Även skillnaden mellan kvinnor (39,1) och män (26,7) minskar.

Ohälsotalet är Försäkringskassans mått på frånvarodagar som ersätts från sjukförsäkringen.



## VARANNAN KLAGAR PÅ OLJUD PÅ ARBETSPLATSEN

➔ Störande ljud är ett stort problem på svenska arbetsplatser. Varannan anställd klagar, enligt en undersökning från Hörselskadades Riksförbund. Knappande tangentbord, skrapande stolar, ringande telefoner och prat är det som irriterar mest.

Ljudmiljön på arbetet lyfts fram i ett seminarium på Elmiamässan Arbetsmiljö: Work 10 den 18-20 maj.

## GENOMSLAG FÖR ARBETE MED RISKBRUK

➔ – Ett remarkabelt resultat. Det här är förmodligen en av de större förändringar som gjorts i en folkhälsopolitisk fråga på så kort tid. Så sammanfattade folkhälsominister Maria Larsson Riskbruksprojektet när Folkhälsoinstitutet i januari summerade projektets resultat hittills under en tvådagars konferens. Sedan 2004 har Riskbruksprojektet, på regeringens uppdrag, utbildat och föreläst kring Riskbruk för olika målgrupper inom hälso- och sjukvården och för beslutsfattare inom arbetslivet. Projektets arbete har haft stor genomslagskraft och nu ska man se till att arbetsmodellen lever vidare även efter projektets slutdatum som är december 2010.

Previas arbetar med Riskbruksmodellen både på individ-, grupp- och organisationsnivå.

**LÄS MER PÅ** [www.fhi.se/riskbruksprojektet](http://www.fhi.se/riskbruksprojektet), där du hittar artiklar, reportage samt övrig information. På sajten finns även en film med intervjuer med människor som deltagit i arbetet.

VD HAR ORDET:

# Orka göra skillnad – varje dag

**HÄLSA ÄR MER** än att vara frisk. Hälsa handlar bland annat om att ha kraft att utföra sin uppgift och att orka göra skillnad. I det här numret av Prima kan du läsa om eldsjälur som satt hälsa högt upp på företagets agenda och som skördar goda resultat av det arbetet. Posten, Sandå, Östgöta Brandstodsbolag och Alcro-Beckers berättar om sitt hälsoarbete och de resultat det ger.

Att säkerställa att företaget och medarbetarna har hälsan är inte en kostnad utan en investering där utdelningen är mångt större än insatsen. Posten berättar till exempel att de sparar 400 miljoner om året på minskad sjukfrånvaro. Liksom många andra investeringar görs detta för en framtida effekt. Det kräver uthållighet. Resultatet kanske inte syns detta räkenskapsår och den som beslutar om investeringen kanske inte är den som får skörda. Men hur lång tid tar det till exempel att få ryggproblem på grund av fel arbetsställning? 1 år, 5 år, 10 år? Det kan dröja länge men blir alltid lika kostsamt för både företag och medarbetare.

**VI PÅ PREVIA** möter många människor som på grund av skada eller sjukdom inte är fullt arbetsföra. Rehabilitering är ett av våra specialområden och våra telefonsjuksköterskor hjälper till att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa. En kontakt som kan göra skillnad mellan liv och död. Läs mer om dem i reportaget på nästa uppslag.

För att minska sjukfrånvaron och framför allt längre sjukskrivningar gäller det att vara uppmärksam. Ju tidigare



FOTO: STEFAN BOHLIN

»För att minska sjukfrånvaron och framför allt längre sjukskrivningar gäller det att vara uppmärksam.«

insatser desto kortare sjukfrånvaro. På vår hemsida kan du läsa mer om det stimulanspaketet regeringen utfärdat som gör det förmånligare för dig som arbetsgivare att investera i tidiga insatser för att minska sjukfrånvaron.

Man ska ha energi för att leva dagen – inte bara överleva dagen.

**HARALD ABELIN**  
vd Previa

# Svar dygnet runt

Vem är det som svarar i telefon när en medarbetare ringer och sjukanmäler sig till Previas tjänst Sjuk- och Friskanmälan? Följ med till Gotland där ett team erfarna sjuksköterskor sitter beredda på att ta emot samtal – dag som natt.

TEXT HELEN BJURBERG FOTO DAVID MAGNUSSON

**DET ÄR TISDAG FÖRMIDDAG** i Visby. Solen strålar in genom fönstren där 25 telefonsjuksköterskor arbetar på Previas dygnet-runt-öppna Sjuk- och Friskanmälan. På skrivborden i de inglasade kontoren går telefonerna varma – ändå har det lugnat ner sig efter söndagsnattens och måndagsmorgonens hektiska timmar.

Bakom ett av skrivborden sitter sjuksköterskan Birgitta Ahnsäter och ringer uppföljningssamtal till medarbetare på olika företag som varit hemma ett par dagar. Hon frågar hur det är med dem, erbjuder sjukvårdsråd och ser om det förväntade återkomstdatum som anmälts till arbetsgivaren behöver ändras.

Ärendena avlöser varandra i snabb takt. Under en halvtimme hinner Birgitta, förutom att besvara en rad inkommande samtal, ägna sig åt en höggravid kvinna med sammandragningar, en kombinerad fotleds- och underarmsfraktur och en man som haft feber i snart en vecka. Hela tiden kontrollerar hon kölistan på sin dator. Ingen ska behöva vänta i mer än fem minuter. Den som inte vill vänta alls kan också välja att bli uppringd, inom en halvtimme.

Trots tempot är Birgitta lugn som en filbunke, hon är van vid betydligt mer stressfyllda situationer. På förra arbetsplatsen SOS Alarm var det vardagsmat att följa bankrån genom headsetet eller guida oroliga anhöriga genom hjärt-lung-räddning. På Previa är ärendena sällan så dramatiska, även om det händer att akuta situationer uppstår även här.

– Vi har upptäckt både hjärnblödningar och hjärtinfarkter genom telefonluren. En gång ringde en ung kvinna och sjukanmälde sig för en förkylning. På våra följdfrågor kom det fram att hon var stel i nacken så vi beordrade henne att åka akut till sjukhuset. Precis som vi trodde hade hon fått hjärnhinneinflammation, en diagnos som är livshotande, berättar Kristina Gardell, samordnare och själv operativ telefonsjuksköterska.

**I ETT RUM** längre ner i korridoren sitter Agneta Johansson och tar emot samtal. Hon är distriktssköterska med lång erfarenhet av telefonrådgivning och låter lugn och förtroendeingivande.



**BIRGITTA AHSÄTER** har tidigare arbetat på SOS Alarm och vet hur man håller huvudet kallt.



**KRISTINA GARDELL** är samordnare för telefonsjuksköterskorna i Visby.

– Ett lugnt intryck är viktigt såväl vid ett samtal med en orolig förälder med ett sjukt barn som med någon som är suicidal, säger Agneta Johansson.

Även om man kommer långt med en lugn telefonröst och en sjuksköterskeutbildning är det mer som behövs för att klara arbetet som telefonsjuksköterska. Fem års yrkeserfarenhet, gärna från akutsjukvård och helst från telefonrådgivning krävs. Anledningen är att det är något helt annat att ge råd till någon per telefon än att göra det till patienten framför sig.

– När du inte själv kan se vad som är fel måste du kunna ställa rätt frågor. Dessutom krävs en rejäl dos smidighet. Det finns kulturella skillnader i hur man ser på vissa åkommor och behandlingar, berättar Kristina Gardell.

Även om det finns anställda som känner sig påpassade av Previas Sjuk- och Friskanmälan är de allra flesta positiva.

– Många tycker att det är lyxigt att vi ringer upp. De är glada att de slipper långa telefonköer till sin vårdcentral eller den allmänna sjukvårdsrådgivningen, säger Kristina Gardell.

– Flera uppskattar också att ha oss som en ventil. Det är lättare att ringa oss än att ringa chefen, fyller Birgitta Ahnsäter i.


Ingen av sjuksköterskorna upplever något problem med att stå mitt emellan arbetsgivaren och den anställde.

– Det blir aldrig några tveksamheter. Vi tullar inte på vårt medicinska ansvar eller vår sekretess. Arbetsgivaren får sjuk- och frånvarostatistik, men annan information går vidare bara om den anställde godkänner det, säger Birgitta Ahnsäter.

Det är inte bara ett medicinskt ansvar som vilar på telefonsjuksköterskornas axlar.

– Det hänger på oss att företagen ska hinna sätta in vikarier i tid. Man vill ju inte gärna vara den som glömt att meddela flygbolaget att piloten som skulle flyga 550 resenärer till Thailand är magsjuk, skattar Kristina Gardell och får medhåll av de andra. ■

**LÄS MER OM** Previas tjänst Sjuk- och Friskanmälan på nästa uppslag.



**AGNETA JOHANSSON** är en av de cirka tjugofem sjuksköterskor som arbetar med telefonrådgivning hos Previa.

»Vi har upptäckt både hjärnblödningar och hjärtinfarkter genom telefonluren«

# Attraktionskraft genom hälsa

➔ Previa erbjuder rikstäckande företagshälsa och har tjänster inom ledarskap, hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. Nedan berättar vi hur vi kan stödja företag och organisationer i att ta vara på och utveckla det friska i organisationen.

**STRATEGISKT HÄLSOFRÄMJANDE** arbete tar tillvara och stärker de möjligheter, styrkor och tillgångar som redan finns i organisationen. Därmed skapas förutsättningar för medarbetarna att fortsätta må bra och orka prestera.

Previas arbetssätt har framför allt tre framgångsfaktorer:

#### HELHETSSYN

Enstaka hälsoinsatser har ofta begränsad långsiktig effekt. Det är först när arbetet sker systematiskt och på samtliga nivåer i organisationen som effekten blir påtaglig över tid.

#### DELAKTIGHET

Hela organisationen blir delaktig i hälsoarbetet. Medarbetarna får utbildning och inspireras till att ta ett aktivt ansvar för den egna hälsan.

#### LÅNGSIKTIGHET

Ett antal medarbetare får fördjupad kunskap om livsstilens påverkan på hälsa, välbefin-

ande och arbetsprestation. Kunskapen lever vidare i verksamheten.

**NÄR BÅDE CHEFER** och medarbetare är delaktiga i hälsoarbetet och låter det bli en naturlig del av verksamheten blir effekten som störst. Därför arbetar vi på alla nivåer i organisationen:

#### LEDNING

Chefer och ledning måste vara engagerade för att arbetet ska ge resultat. Previas hälso-utvecklare bidrar till att starta, genomföra och samordna det hälsofrämjande arbetet.

#### GRUPP

Previas utbildar hälsoinspiratörer inom din organisation som tillsammans med chef och skyddsombud kan driva hälsoarbete i vardagen.

#### INDIVID

Varje medarbetare tar ansvar för sin egen hälsa. Previa finns med och kan utbilda, stötta och inspirera.

## PREVIAS ARBETSSÄTT

### KARTLÄGGA FRISKFAKTORER

Previas hälsocoach kartlägger det som i dag fungerar, de friskfaktorer man bör satsa på.

### MÅL & STRATEGI

Definiera den effekt som hälsoarbetet ska ge. Helhetssyn och långsiktighet ger större effekt än punktinsatser.

### KUNSKAP & INSPIRATION

Chefer och medarbetarna får utbildning och inspireras till att ta ett aktivt ansvar för den egna hälsan.

### UPPFÖLJNING & ÅTERKOPPLING

Systematiskt hälsoarbete är inte något projekt som tar slut utan ett arbete som följs upp och blir en naturlig del i verksamheten.

## MÖT VÅRA MEDARBETARE:

### HALLÅ DÄR URBAN SVENSSON, FÖRETAGSLÄKARE



#### Hur arbetar en företags- läkare?

– Min roll är att ge kunden tillgång till en bred medicinsk kompetens. Det innefattar i stort sett alla medicinska frågor kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro, både förebyggande och rehab. Jag bygger ofta upp en stark relation med kunden. En

av mina viktigaste uppgifter är chefsstöd. Det händer att chefer ringer om ärenden utan att nämna namn för att få tips om hur de ska agera i olika frågor för att komma vidare. Rent generellt är tillgången till vår medicinska spetskompetens en stor trygghet för chefen och vi kan även hjälpa till med policydokument, vid lagstadgade medicinska kontroller och genom föreläsningar. Att vara företagsläkare skiljer sig ganska mycket från den traditionella läkarrollen eftersom vi inte bara arbetar med individer utan även med team och hela organisationen. ■

# Previas hälsofrämjande tjänster

## MÅL

*Få ett hälsostrategiskt arbetssätt*

## TJÄNST

### FRISKARE ARBETSPLATSER

Genom att ta fram, förankra och implementera ett hälsostrategiskt arbetssätt får organisationen en ökad frisknärvaro och effektivitet. Ledningen får förutsättningar och kunskap i syfte att leda ett arbete som bidrar till friskare arbetsplatser. Alla chefer och medarbetare deltar i utbildning/workshop där det ges kunskaper om människan och dennes livsvillkor med hälsoinriktning på organisations-, grupp-, och individnivå.

## MÅL

*Motivation att stärka sin hälsa*

## TJÄNST

### INSPIRATIONSFÖRELÄSNING

För att företaget ska vara framgångsrikt på sikt är det en förutsättning i dag att det finns medarbetare som kan, orkar och vill prestera. Det är svårt att förändra ett beteende, men det går om det är roligt. För att lyckas krävs individuella lösningar utan pepkinnar. Inspirationsföreläsningen möjliggör också att nå alla i organisationen.

## MÅL

*Kartlägga friskfaktorer*

## TJÄNST

### BALANSPROFIL

Balansprofilen är en enkät som syftar till att kartlägga friskfaktorer för individen och organisationen. Denna utgör ett underlag för företagets fortsatta hälsofrämjande arbete. Företaget får en analys som sammanställs i en rapport. Rapporten innehåller rekommendationer och förslag på åtgärder. Det finns möjlighet att ett halvår senare mäta de förändringar som skett.

## MÅL

*Utbilda nyckelpersoner*

## TJÄNST

### HÄLSOINSPIRATÖRSUTBILDNING

Utbildade nyckelpersoner på arbetsplatsen får till uppgift att ge sina arbetskamrater inspiration och motivation att aktivt välja en bra livsstil. Dessa personer ser till att hålla företagets hälsostrategi levande och är därför en viktig kontakt mellan ledningsgrupp och arbetskamrater på företaget, men

## FÖRSTA STEGET TILL KONTROLL ÖVER HÄLSOLÄGET

➔ Att få professionell rådgivning om man blir sjuk är en trygghet för medarbetaren och underlättar ett snabbt tillfrisknande. För företagsledningen innebär tjänsten Sjuk- och Friskanmälan bättre kontroll över sjukfrånvaro och orsaker, vilket är första steget mot målinriktade insatser. Kanske finns det förändringar som kan göras för att undvika återkommande problem? Genom att chefen får direkt information om frånvaron och hur långvarig den beräknas bli, blir det också enklare för chefen att planera produktion och bemanning. ■



också en länk till företagshälsovården. Previa utbildar och hjälper till med att definiera rollen och att upprätta en handlingsplan så att hälsoinspiratörerna får struktur på sin uppgift. Previas hälsoutvecklare kan fungera som bollplank för hälsoinspiratörernas aktiva arbete.

## MÅL

*Ge chefer verktyg för strategiskt hälsofrämjande arbete*

## TJÄNST

### HÄLSOFRÄMJANDE LEDARSKAP

Hälsofrämjande ledarskap ökar engagemang, trivsel och motivation i organisationen, vilket i sin tur ger ökad effektivitet och lönsamhet. Därför behövs ledare som kan:

- ta tillvara på faktorer som har en positiv påverkan på hälsan.
- förstå sambandet mellan ledarskap och hälsa, trivsel och prestation.
- driva ett långsiktigt strategiskt hälsofrämjande arbete på individ och gruppnivå.
- förstärka det hälsofrämjande perspektivet i arbetsmiljöarbetet.

Utbildningen Hälsofrämjande Ledarskap ger chefen kunskaper och verktyg kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utbildningen genomförs under 5 halvdagar där teori varvas med gruppdiskussioner, reflektioner samt praktiska övningar.

Innehåll:

- Hälsa
- Livsstilskompetens
- Strategiskt hälsofrämjande arbete

- Förändringsarbete
- Individuell hälsocoachning

## MÅL

*Att få överblick över sjukfrånvaron*

## TJÄNST

### SJUK- OCH FRISKANMÄLAN

Telefontjänsten Sjuk- och friskanmälan ger personlig sjukvårdsrådgivning dygnet runt, året runt. Företaget slipper administration och får samtidigt bättre kontroll över hur frånvaron ser ut och vad den beror på. Närmaste chef får omgående information om frånvaro och beräknad återkomst, Personalavdelningen får statistik och tidiga varningssignaler. Rehabiliteringssamordnare får ett snabbt informationssystem och kan lättare förebygga långtidssjukskrivningar. Via ett extranät ges företaget en samlad bild av hälsoläget med möjlighet att se aktuella ärenden, historik samt månadsrapporter.

## Hör av dig!

... så kan vi berätta mer om vad vi kan göra för ditt företag eller din organisation. Du når våra försäljningschefer Bodil Bäckström och Roger Lindau på 08-627 43 00 eller [info@previa.se](mailto:info@previa.se).

**Previas**

## posttidning B

returadress:

AB Previa

box 4080

171 04 Solna

porto betalt

Är adress eller mottagare felaktig?

Ändra dina uppgifter på [info@previa.se](mailto:info@previa.se)

### PREVIA FINNS PÅ FÖLJANDE ORTER

**BLEKINGE LÄN:** Karlshamn, Karlskrona, Ronneby

**DALARNAS LÄN:** Borlänge, Falun, Leksand

**GOTLANDS LÄN:** Visby

**GÄVLEBORGS LÄN:** Gävle, Hudiksvall, Hofors, Skutskär

**HALLANDS LÄN:** Falkenberg, Halmstad, Varberg

**JÖNKÖPINGS LÄN:** Eksjö, Forserum, Habo, Jönköping, Nässjö

**KALMAR LÄN:** Borgholm, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Nybro, Oskarshamn

**KRONOBERGS LÄN:** Alvesta, Tingsryd, Lenhovda, Lessebo, Växjö, Älmhult

**NORRBOTTENS LÄN:** Boden, Gällivare, Haparanda, Kalix, Kiruna, Luleå, Piteå

**SKÅNE LÄN:** Bjuv, Broby, Eslöv, Helsingborg, Hässleholm, Kristianstad, Landskrona, Lund, Malmö, Simrishamn, Skurup, Svedala, Tomelilla, Trelleborg, Ystad, Ängelholm, Örkelångna

**STOCKHOLMS LÄN:** Arlanda, Märsta, Huddinge, Kista, Liljeholmen, Solna Strand, Stockholm/Gullmarsplan, Stockholm/Vasastan, Stockholm/City, Stockholm/Östermalm, Södertälje

**SÖDERMANLANDS LÄN:** Eskilstuna, Flen, Katrineholm, Nyköping, Oxelösund, Strängnäs

**UPPSALA LÄN:** Uppsala, Enköping

**VÄRMLANDS LÄN:** Arvika, Charlottenberg, Karlstad

**VÄSTERBOTTENS LÄN:** Dorotea, Lycksele, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vindeln, Vilhelmina, Åsele

**VÄSTERNORRLANDS LÄN:** Husum, Härnösand, Sundsvall, Örnsköldsvik

**VÄSTMANLANDS LÄN:** Köping, Västerås, Sala

**VÄSTRA GÖTALANDS LÄN:** Borås, Falköping, Göteborg/Postgatan, Göteborg/Gårdatorget, Karlsborg, Lidköping, Lilla Edet, Skövde, Stenungsund, Strömstad, Tidaholm, Trollhättan, Uddevalla, Vänersborg

**ÖREBRO LÄN:** Hallsberg, Karlskoga, Örebro, Örebro Universitet

**ÖSTERGÖTLANDS LÄN:** Linköping, Mjölby, Motåla, Norrköping, Vadstena

Du når oss på telefon 08-627 43 00 eller [info@previa.se](mailto:info@previa.se) [www.previa.se](http://www.previa.se)

**MÅLARE PÅ SANDÅ** på väg till arbetsplatsen. Visionen från företagsledningen är att medarbetarna trots det fysiska arbetet ska må bra i sitt yrke till 65 års ålder.



FOTO: DAVID MAGNUSSON