

**Rapport om Hälsöfrämjande metoder,
Södertälje sjukhus - med särskild
inriktning på att minska sjukfrånvaron för
kvinnor**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	3
3. METOD	3
4. BAKGRUND	3
4.1 Sjukfrånvaron på Södertälje sjukhus	4
5. HÄLSOFRÄMJANDE ÅTGÄRDER	7
5.1 Friskvård inom sjukhuset.....	7
5.2 Rehabilitering inom Södertälje sjukhus.....	9
6. ÅTGÄRDSFÖRSLAG FRÅN FEELGOOD	10
Källor.....	13

SAMMANFATTNING

Feelgood fick i uppdrag av SLL Personal, Landstingsstyrelsens förvaltning, att se över och analysera sjukfrånvarons utveckling med fokus på kvinnliga läkare och undersköterskor samt belysa de metoder och rehabiliteringsinsatser som tillämpas inom Södertälje sjukhus. Syftet är att identifiera framgångsfaktorer som kan bidra till att förebygga och minska den arbetsrelaterade sjukfrånvaron hos kvinnor. En kartläggning har gjorts genom intervjuer med sjukhusets personalspecialister, företagssköterskor på Feelgood enheten i Marievik samt sjukhusets rehabiliteringskoordinator.

Statistiken i rapporten visar att sjukfrånvarostatistiken ökade mellan år 2011 och 2012 för både kvinnliga läkare och undersköterskor trots att sjukhuset arbetar med flertalet främjande och förebyggande aktiviteter, så som:

- ▶ Hälsöfrämjande chefsgrupp
- ▶ Hälsöfrågor i medarbetarsamtaler
- ▶ Friskvård på arbetstid
- ▶ Subventionerad fysisk träning och friskvård utanför arbetstid
- ▶ Intern idrottsklubb
- ▶ Rehabiliteringskoordinator
- ▶ Uppföljning av sjukfrånvaro
- ▶ Chefsutbildning i Arbetsmiljö och rehabilitering
- ▶ Systematiskt rehabiliteringsarbete

Feelgood kan erbjuda olika typer av aktiviteter för att stödja Södertälje sjukhus i arbetet med att minska sjukfrånvaron genom exempelvis:

- ▶ Fördjupande kartläggningar av sjukfrånvaron hos undersköterskorna
- ▶ Företagssköterska på plats
- ▶ Utbildningar, workshops, föreläsningar och kurser för både chefer och medarbetare
- ▶ Frisklinjen
- ▶ Förebyggande hälsometoder
- ▶ Från Röd till Grön- individuella hälsosamtal
- ▶ Feelgood Funktionsanalys – ROM (Rörelse och muskel analys)

Det gick dessvärre inte att finna de grundläggande problemen för den höga sjukfrånvaron i denna rapport. Dock så fortsätter arbetet tillsammans för att minska och förebygga ohälsan hos medarbetarna på Södertälje sjukhus.

1. INLEDNING

Feelgood Företagshälsa fick ett uppdrag av SLL Personal, LSF, att under HT 2012 genomföra en undersökning på Södertälje Sjukhus. Uppdraget innebär att kartlägga och analysera sjukfrånvarons utveckling med fokus på kvinnliga läkare och undersköterskor samt belysa de metoder och rehabiliteringsinsatser som tillämpas inom Södertälje sjukhus samt – om möjligt – beskriva hinder, möjligheter och framgångsfaktorer. Genomförande skall ske under sommaren/hösten 2012 med presentation av rapporten i dec 2012.

Sjukhuset har ca 1000 anställda, 175 läkare, 375 sjuksköterskor och 270 undersköterskor. Södertälje Sjukhus är ett akutsjukhus som erbjuder specialistvård inom internmedicin, kirurgi, ortopedi, urologi, obstetrik-gynekologi, pediatrik (barnmedicin), öron-näsahalssjukvård, geriatrik (vård av äldre) och palliativ vård. På sjukhuset finns också en omfattande radiologisk verksamhet med modern teknisk utrustning för snabb och säker diagnostik. Sjukhusets akutmottagning och BB/Förlossning har öppet dygnet runt.

2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet var att utvärdera de metoder och rehabiliteringsinsatser som har genomförts och att identifiera framgångsfaktorer som kan bidra till att förebygga och minska den arbetsrelaterade sjukfrånvaron hos kvinnor.

Frågeställning

- ▶ Vad har gjorts och vad kan man göra för att sänka sjukfrånvaron bland kvinnliga läkare och kvinnliga undersköterskor?

3. METOD

En kartläggning har gjorts för att skapa en bild av situationen på sjukhuset. För att få underlag till frågeställningar inför undersökningen, har en kvalitativ metod (intervjuer) genomförts med en fenomenologi inriktning, det vill säga att beskriva människors upplevelser av ett fenomen, i detta fall med avseende på hur sjukfrånvaron ser ut för de kvinnliga läkarna och de kvinnliga undersköterskorna. Bland de intervjuade är sjukhusets personalspecialister, lärotagssköterskor på Feelgood Marievik samt sjukhusets rehabiliteringskoordinator.

4. BAKGRUND

Sjukfrånvaro kan bero på många olika orsaker. För att komma vidare behövs det bildas en uppfattning om vad som är den eller de bakomliggande orsakerna till sjukfrånvaron. Företag som har låg sjukfrånvaro brukar ha en sjukfrånvaro (pga. Anställdes egen sjukdom) på cirka 2 procent av arbetstiden¹). Anledningen till att den fördjupade studien har gjorts, är att landstingets sjukfrånvarostatistik visar att kvinnor har väsentligt högre sjukfrånvaro än män i samma yrkeskategorier, både vad avser korttids- och långtidssjukfrånvaro. Bland vissa av landstingets yrkesgrupper, t ex läkare och undersköterskor, har denna skillnad mellan kvin-

¹ www.forsakringskassan.se 2012-12-15

nors och mäns sjukfrånvaro tenderat att öka under de senaste åren. Undersökningen kommer att ligga till grund för fortsatta insatser på Södertälje sjukhus med syftet att vidareutveckla metoder för att förebygga och minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

4.1 Sjukfrånvaron på Södertälje sjukhus

Undersökningen kommer att ligga till grund för fortsatta insatser på Södertälje sjukhus och bidra till att vidareutveckla arbetet för att förebygga och minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro inom landstingets verksamheter.

En av personalspecialisterna berättar att sjukfrånvarostatistiken var hög i början på 2000-talet för att sedan sjunka kontinuerligt fram till förra året då den steg igen. Nuläget är att SLL har satt ett sjukfrånvaromål på 12 dagar per anställd och år och Södertälje ligger på ett snitt för 19 dagar totalt för alla yrkeskategorier. Sjukhuset har ett bra samarbete med försäkringskassan. Enligt ena personalspecialisten är det svårt att peka ut just en faktor varför det ser ut som det gör på Södertälje sjukhus utan hon påpekar att det troligtvis är flera faktorer som spelar in. Rehabiliteringskoordinatören började med att genomföra en genomlysning över orsaken till sjukfrånvaron och han fann inget ovanligt. Södertälje sjukhus sticker inte ut i medelåldern jämfört med andra sjukhus men på vissa avdelningar är det en högre medelålder än snittet. Personalspecialisten menar på att *”det bästa är att man ständigt arbetar med denna fråga, och det är viktigt att sätta in tidiga åtgärder”*.

Tabell 1. Totala sjukfrånvarodagarna för samtliga yrkeskategorier på Södertälje sjukhus under år 2011 och år 2012

2011	2012
Totalt 17.2 dagar	Totalt 18.9 dagar

4.1.1 Sjukfrånvarostatistik för kvinnliga undersköterskor

Tabell 2. antal dagar per yrkesgrupp och kön

	2011	2012
Kvinnliga undersköterskor, totalt per anställd	0-14 dagar= 6.9	0-14 dagar=7.3
	14-90 dagar=6.4	14-90 dagar=5.2
	90- dagar = 14.5	90- dagar= 17
	Totalt: 27.8	Totalt: 29.6
Manliga undersköterskor, totalt per anställd	0-14 dagar=6.9	0-14 dagar=10.6
	14-90 dagar= 10.7	14-90 dagar=5.4
	90- dagar=0	90- dagar=0
	Totalt: 17.6	Totalt: 16

Den totala sjukfrånvaron för kvinnliga undersköterskor står för 44 procent jämfört med övriga kvinnliga anställda inom sjukhuset. Inom frånvarointervallet, över 90 dagar så står undersköterskorna för nästan hälften av antalet sjukfrånvarodagar för kvinnor jämfört med hela sjukhuset.

Tabell 3. ålder kopplat till sjukfrånvaron för kvinnliga undersköterskor

År 20-29	År 30-39	År 40-49	År 50-59	År 60-65
0-14 dagar:7.9	0-14 dagar:7.9	0-14 dagar: 7.1	0-14 dagar:6.2	0-14 dagar:6.2
14-90 dagar:0	14-90 dagar:7.8	14-90 dagar:7.3	14-90 dagar:7	14-90 dagar:6.7
90- dagar:0	90- dagar: 22.5	90- dagar:6.7	90- dagar: 19.9	90- dagar: 15
Totalt dagar:7.9	Totalt dagar: 38.2	Totalt dagar: 21	Totalt dagar: 33.1	Totalt dagar: 27.9

Kvinnliga undersköterskor inom åldersgruppen 30 -39 år toppar sjukfrånvarostatistiken inom samtliga sjukfrånvarointervall. Den åldersgrupp som har lägst sjukfrånvaro är gruppen, 20 - 29 år. Inom denna grupp finns ingen medarbetare som varit sjukskriven mer än 14 dagar. Totalt står denna grupp för knappt åtta dagar/anställd och år.

Inom åldersgrupperna 50 -59 år samt 60 -65 år ligger sjukfrånvaron på 6 -7 dagar/person inom både intervallen 0 -14 dagar och 14 -90 dagar. Dock ökar antalet sjukfrånvarodagar över 90 dagar till att ligga mellan 15 -20 dagar/person.

Kvinnliga undersköterskor har en sjukfrånvaro som är högre än andra yrkesgrupper inom Södertälje sjukhus. Orsakerna till den höga sjukfrånvaron för undersköterskor är dock ett område som bör bli föremål för fördjupade studier, till exempel utifrån följande frågeställningar:

- ▶ Vilka arbetsplatser är mest drabbade?
- ▶ Finns det moment i undersköterskornas arbete som kan förbättras till exempel genom lyftteknik?
- ▶ Finns det möjlighet att förändra rekryteringsrutinen för undersköterskorna till exempel införande av hälsokrav i likhet med många andra grupper på arbetsmarknaden?

4.1.2 Sjukfrånvarostatistik för manliga och kvinnliga läkare på hela Södertälje sjukhus

Tabell 4. Sjukfrånvaron för både manliga och kvinnliga läkare har kartlagts för helåret 2011 och 2012.

	2011	2012
Kvinnliga läkare, totalt per anställd	0-14 dagar= 3.4 14-90 dagar=1.2 90- dagar=0.4 Totalt:5	0-14 dagar= 3.9 14-90 dagar=2.4 90- dagar=0.9 Totalt: 7.3
Manliga läkare, totalt per anställd	0-14 dagar=1.9 14-90 dagar=2.3 90- dagar= 2.9 Totalt:7	0-14 dagar=1.9 14-90 dagar=1.3 90- dagar= 4.5 Totalt: 7.7

År 2011 arbetade det 77 kvinnliga läkare och 100 manliga läkare på Södertälje sjukhus. År 2012 var det 82 kvinnliga läkare och 102 manliga läkare. Statistiken visar att de kvinnliga läkarna har flera korttidssjukfrånvarotillfällen 0-14 dagar jämfört med de manliga läkarna, medan de manliga läkarna har fler tillfällen för långtidssjukfrånvaro 90- dagar.

Tabell 5. Ålder kopplat till sjukfrånvaron under 2011 för kvinnliga läkare

År 20-29	År 30-39	År 40-49	År 50-59	År 60-65
0-14 dagar:3	0-14 dagar:3.7	0-14 dagar:0.9	0-14 dagar:3.5	0-14 dagar: 22
14-90 dagar:0	14-90 dagar:1.6	14-90 dagar:0	14-90 dagar:2.3	14-90 dagar: 6.3
90- dagar:0	90- dagar:0	90- dagar:0	90- dagar:0	90- dagar: 11.7
Totalt dagar:3	Totalt dagar:5.3	Totalt dagar:0.9	Totalt dagar:5.8	Totalt dagar:40

Kvinnliga läkare har inga höga sjukfrånvarotal totalt sett oavsett ålder, dock utmärker sig åldersgruppen 60-65 år i långtidssjukfrånvaron. En utgångspunkt för denna rapport har varit

de kvinnliga läkarnas sjukfrånvaro. Även om gruppen har totalt sett en låg sjukfrånvaro så kan det finnas anledning att se över möjligheten att sänka sjukfrånvaron genom fördjupande studier. För att arbeta främjande (stärka det som redan fungerar bra) kan man överväga att jämföra arbetsplatser med hög sjukfrånvaro och låg sjukfrånvaro inom samma yrkeskategori genom fördjupad studie och se om det finns några skillnader. Det är hälsoekonomiskt effektivt att arbeta med goda exempel.

5. HÄLSOFRÄMJANDE ÅTGÄRDER

5.1 Friskvård inom sjukhuset

Inom Södertälje sjukhus vill man uppmuntra anställda till fysisk aktivitet och rörelse. För att främja fysisk aktivitet och rörelse erbjuds alla fast anställda och dem som har ett vikariat på mer än 6 månader två alternativ för friskvård:

- ▶ Friskvård på arbetstid
- ▶ Subventionerad fysisk träning utanför arbetstid

Friskvård på arbetstid

Friskvård innebär att medarbetarna har möjlighet till att friskvårdsträna en timme per vecka på betald arbetstid dock under förutsättning att arbetet inte påverkas negativt. Om man skulle behöva vara ledig för träning måste det beviljas av närmaste chef. Träningen ska ske i form av gruppaktivitet, enskild träning i rummet, jogging/stavgång/rask promenad utomhus. Det är inte tillåtet att promenera hem på sin friskvårdstimme. Friskvårdstimman kan delas upp i två halvtimmar i veckan. Förutom fysisk träning, kan friskvårdstimmen användas till andra hälsofrämjande aktiviteter arrangerade av Södertälje sjukhus. Personalspecialisterna har svårt att uppskatta hur denna timme nyttjas då det inte förs någon specifik statistik utan detta sker i samråd med medarbetarens chef.

Subventionerad fysisk träning och friskvård utanför arbetstid

Subvention erhålls för personliga termins-/årskort, men inte för medlemskap i föreningar. Möjlighet finns att få ersättning för klippkort om det klart framgår att kortet är personligt. Högsta årliga ersättningsbelopp är sammanlagt 2 000 kronor.

Fokus på hälsa under medarbetarsamtalet

Enligt personalspecialisterna har användandet av friskvårdsbidraget ökat under år 2012. En förklaring till ökningen kan vara att det har uppmärksammats genom medarbetarsamtalen som cheferna genomför årligen. Inför år 2012 bearbetades stödfrågeformuläret till medarbetarsamtalet om och där hälsa belystes:

- ▶ Hur skulle du skatta din hälsa på en skala från 1-10?
- ▶ Vad skulle du behöva göra för att öka ett steg på skalan?
- ▶ Hur utnyttjar du friskvårdsförmånerna?

Hälsofrämjande chefsgrupp

Personalspecialisterna har tillsammans med chefer startat en chefsgrupp för att utveckla det hälsofrämjande arbetet inom sjukhuset. Syftet med gruppen är att få fler att satsa på sin hälsa och att alla chefer engagerar sig i det hälsofrämjande arbetet.

Sjukhusets träningslokal

Det finns sedan flera år tillbaka ett gym på sjukhuset där träningsmaskiner och fria vikter finns att tillgå. Idag är det ca 300-400 besökare per månad på gymmet.

Idrottsklubb inom sjukhuset

Varje termin går sjukhusets idrottsklubb (SIK) ut med ett terminsprogram till alla medarbetare på sjukhuset med olika aktiviteter. Aktiviteterna är allt från vattengympa, pilates, zumba, gympapass. Lokalerna tillhör sjukgymnastavdelningen men de står till förfogande för klubben då det inte är någon aktivitet, det finns även en bassäng att nyttja. Sjukhuset stödjer på så sätt med lokaler. Klubben har ca 130-140 medlemmar. Klubben erbjuder även medlemmarna subvention för att delta i olika motionslopp, men även utflykter och skidresa. Det finns en stor idrottsförening inom Stockholms läns landsting som kan liknas vid ett paraply över alla lokala klubbar på sjukhusen. Denna förening heter SLIF och bjuder in alla lokala klubbar till olika aktiviteter så som föreläsningar, kajakpaddling och långfärdsåkning, dock måste man vara ansluten till en lokal förening för att kunna ta del av erbjudanden.

Samarbete med Företagshälsovården Feelgood

Södertälje sjukhus tillhör Feelgood Stockholm Södras enhet i Marievik där ett team har byggt upp kring sjukhuset. På sjukhusets intranät finns kontaktinformation till teamet. En till två gånger per termin genomförs uppföljningsmöten med personalspecialisterna och kundansvarig, kontaktsköterskor, avtalsansvarig från Feelgood. Återkoppling och uppföljning av olika aktiviteter så som öppet hus och frukostseminarium går igenom samt för planering framåt i tiden görs.

Övriga insatser under 2012 tillsammans med Feelgood

Utbildningsinsatser så som ”introduktion av nyanställda i bildskärms- och vårdergonomi”, föreläsningar om sticksador, riskbedömningar genomförts på vissa arbetsplatser, (kartläggning, riskinventering och förslag till åtgärder) som stöd i den fortsatta utredningen. Samverkan i 3-dagars rehabiliteringsutbildning för chefer och grupputvecklingsinsatser för konflikt-hantering.

5.2 Rehabilitering inom Södertälje sjukhus

Inom Södertälje sjukhus arbetar personalspecialisterna även med rehabilitering. Nedan följer olika arbetssätt för att sänka sjukfrånvaron.

Rutin vid sjukfrånvaro

Vid anmäld sjukfrånvaro skall chef, enligt rutin, ringa upp och samtala med den sjukskrivne dagen efter. Det är dock osäkert om detta fungerar fullt ut utan det förutsätts att rutinen fungerar. Efter fyra frånvarotillfällen under 12 mån ska chefen ha ett samtal med arbetaren för att diskutera orsaker till frånvaron. Här kan både handlingsplan och checklista finnas som underlag. Detta är en chefsfråga och det har inte gjorts någon kontroll av följsamheten av denna rutin

Förstadagsintyg

Förstadagsintyget kan vara ett verktyg i en rehabiliteringsutredning. Det kan handla om upprepad korttidssjukfrånvaro, misstänkt riskbruk/missbruk. Innan kontakt med Feelgood ska chefen ha startat en rehabiliteringsutredning. Chef ska ha pratat med arbetaren om korttidsproblematiken och dess konsekvenser. Om oklarheter kvarstår om anledningen till korttidsfrånvaron kan chef använda sig av förstadagsintyg för att få klarhet.

En ny mall för förstadagsintyg är framtagen för Södertälje sjukhus, nytt är att det alltid är Företagshälsovården som utfärdar läkarintygen. Tillämpningen av möjligheten att begära läkarintyg från första dagen har ökat och det ses som en bra metod för att följa orsaker till korttidsjukfrånvaro. Nytt är också att intyget utfärdas på 1 år.

Rehabiliteringskoordinator

Under mars 2012 gavs ett uppdrag till en rehabiliteringskoordinator från ett annat sjukhus inom Stockholm för att stödja Södertälje Sjukhus, som en extra resurs för chefer och personalavdelning i rehabiliteringsprocessen. Målsättningen med utlåningen är att minska sjukfrånvaron. Rehabiliteringskoordinatorn har deltagit vid rehabiliteringsmöten tillsammans med försäkringskassan, chef och medarbetare. Uppdraget har omfattat en dag i vecka. Dessutom har rehabiliteringskoordinatorn hjälpt till med analys av sjukfrånvaro. Rehabiliteringskoordinatorn berättar att *”målgruppen har varit personer med lång sjukskrivning, men även korttidssjukfrånvaro”*. Enligt uppgift från en av personalspecialisterna på sjukhuset har detta stöd varit positivt och såväl chefer som personalavdelning, är mycket nöjda med de insatser som gjorts och görs. Sjukfrånvarostatistik på individnivå levereras till respektive chef varje kvartal. Till detta finns också en checklista som stöd till chefen under samtalet. Enligt uppgift från rehabiliteringskoordinatorn är cheferna noggranna med att följa upp sjukfrånvarostatistiken, både kvartalsvis men även ibland månadsvis. En av personalspecialisterna berättar att *”Rehabiliteringskoordinatorn har under 2012 arbetat mycket med att öka personalens medvetenhet kring korttidssjukfrånvaron. Genom att ha arbetat med ett material som heter 3 x sjukfrånvaro, har han deltagit på arbetsplats träffar där han har lyft frågan om korttidssjukfrånvaro”*

Arkivprojektet

Under 2012 har sjukhuset haft ett administrativt arkiveringsprojekt. Där har bland annat personer med behov av tillfällig omplacering på grund av rehabilitering kunde erbjudas tillfällig placering. Flera personer med rehabiliterings behov placerades i projektet.

6. ÅTGÄRDSFÖRSLAG FRÅN FEELGOOD

Södertälje sjukhus är mån om sina medarbetare och är bra på att erbjuda olika typer av stöd för att främja medarbetarens hälsa och har redan utvecklade rutiner och metoder för uppföljning av sjukfrånvaron. Dock så ökar sjukfrånvaron. Feelgood har flertalet kvalitetssäkrade metoder att erbjuda Södertälje som stöd i deras arbete med att sänka sjukfrånvaron.

Fördjupande kartläggningar av arbetsmiljön hos undersköterskorna

Genom att intervjua undersköterskorna om deras vardag och arbetsmiljö erbjuder Feelgood att skapa ett projekt baserat på sjukfrånvarostatistiken och på svaren från intervjuerna. Projektets syfte är att minska sjukfrånvaron och utveckla strategier för att hantera ohälsan och utveckla hälsan hos undersköterskorna tillsammans med Södertälje sjukhus. Beroende på vad som är de bakomliggande orsakerna till sjukfrånvaron erbjuder Feelgood handledning, reflektionsövningar, föreläsningar och gruppdiskussioner.

Feelgood kan erbjuda

Feelgood erbjuder Södertälje sjukhus att ha en av deras nuvarande företagssköterskor på plats en gång i veckan, precis som den inlånade rehabiliteringskoordinatoren är idag, om det blir en förändring i rehabiliteringskoordinators tjänst och personen avslutar sitt uppdrag. Detta för att fortsätta med arbetet som har påbörjats och fortsätta att driva rehabiliteringsprocessen på sjukhuset.

Utbildningar och kurser för att öka medvetenheten kring ohälsa

Feelgood erbjuder flertalet olika kurser/utbildningar/seminarier och workshops som främjar hälsan och förebygger ohälsa som är till för både chefer och medarbetare. Dels så finns det ett bestämt innehåll men det går utmärkt att även skraddarsy innehållet utefter Södertälje sjukhus behov.

Frisklinjen

Frisklinjen är en sjuk- och friskanmälan-tjänst. Med Frisklinjen får medarbetaren professionell hjälp direkt vid sjukanmälan, ärenden uppmärksammas tidigt, och arbetsgivaren får en unik insyn i hälsosituationen. Tjänsten är tillgänglig dygnet runt alla dagar om året. Sjukvårdsrådgivning är en viktig del av Frisklinjen då medarbetare i samband med sin sjuk- eller friskanmälan får möjlighet att prata med våra erfarna legitimerade sjuksköterskor som ger medicinsk rådgivning för snabbt tillfrisknande. Sjukrådgivningen är alltid öppen för att ta emot medarbetares frågor.

HR och chefer får ett effektivt planeringsverktyg. Tjänsten rapporterar frånvaron direkt till berörd chef och ger besked om när medarbetaren kan väntas tillbaka. Frisklinjens extranät visar frånvaroläget på avdelningen och chefen och HR får tidiga signaler från systemet och kan på så sätt följa sina ärenden snabbt och rätt. Feelgoods företagssköterska (rehabiliteringssamordnare) kan följa de flaggade ärendena i systemet, efter företagets begäran, och därmed samverka/stödja chefen i arbetet med tidiga insatser för att få medarbetaren tillbaka snabbt i arbete. Företagsledningen får rapporter från Frisklinjen som används som ett analytiskt- och strategiskt underlag för kloka och ekonomiska hälsoinvesteringar för verksamheten. Företagets uppsatta nyckeltal kan enkelt följas upp så att man ser att företaget styr mot sitt hälsomål.

Förebyggande hälsovård

Feelgoods erfarenhet är att det är betydligt lönsammare att satsa på förebyggande och hälsofrämjande åtgärder än att reparera de skador som redan skett. Feelgood hjälper våra kunder att ta fram en hälsostrategi där fokuset läggs på faktorer som ökar hälsan och välbefinnandet på arbetsplatsen. Nedan beskrivs olika kartläggningsmetoder där resultaten används till grund för strategin.

- ▶ HPI Hälsoenkät™ är en enkät med 21 frågor om medarbetarnas levnadsvanor, hälsoupplevelser, hälsodata och motivation till att förändra sin livsstil. HPI Hälsoenkät™ syftar till att presentera en övergripande nulägesanalys av medarbetarnas hälsa. Resultatet illustreras via åtgärdsgruppsindelningen riskgrupp, möjlig riskgrupp samt friskgrupp och kan ligga till grund för ett fortsatt strategiskt hälsoarbete.
- ▶ Kartläggning samt analys av samband mellan hälsa, arbetsmiljö och livsstil (HALU). Kartläggningen är till för att motivera och inspirera medarbetarna och företaget/organisationen till ökat engagemang i hälso- och livsstilsfrågor. Medarbetaren får insyn i sin hälsostatus och råd om livsstilsförändringar och organisationen får en kartläggning av hälsa, arbetsmiljö och livsstilsfaktorer hos en grupp och/eller hela organisationen.
- ▶ Hälsoprofilbedömning är en helhetsstrategi för bättre hälsa – Medvetandegörande kommunikation. Det är en väl utprövad metod för beteendeförändring, screening av åtgärdsgrupper, kartläggning av friskvårdsbehov, uppföljning och utvärdering av friskvårdsinsatser. Den viktigaste delen i Hälsoprofilbedömningen utgörs av individens egen bedömning av sin hälsoprofil, som är en grafisk presentation av svaren från ett frågeformulär. Dessa belyser individens hälsovanor, hälsoupplevelser och sociala förankring. Hälsoprofilbedömning genomförs på samtlig personal/eller specifika yrkesgrupper på en arbetsplats. Utfallet av Hälsoprofilen resulterar i olika åtgärdsgrupper och i anslutning till detta rekommenderar Feelgood olika behovsanpassade aktiviteter för såväl individ som grupp och organisation

Röd till Grön-individuella hälsosamtal

Röd till Grön är en tjänst på individnivå. I samband med ett första hälsosamtal gör medarbetaren tillsammans med Feelgood upp en målsättning utifrån en handlingsplan. Denna plan följs därefter regelbundet upp för att följa individens förändringsprocess. Uppföljningen består av ytterligare 3 hälsosamtal i motiverandeanda, samtalen är fördelade under 12 månader. Röd till Grön avslutas med uppföljning av måluppfyllelse. Ett redskap för arbetsgivaren i syfte att stödja en förändringsprocess för medarbetaren och därmed skapa en friskare organisation.

Feelgood Funktionsanalys – ROM (Rörelse och muskel analys)

Medarbetarens kapacitet att med goda marginaler klara sin arbetssituation är en viktig faktor för organisationen. Feelgoods Funktionsanalys ger en snabb och överskådlig information över individens och gruppens fysiska status, relaterat till de krav arbetssituationen kräver. Syftet med analysen är att för individen och gruppen kartlägga aktuellt fysiskt status i syfte att identifiera vilka eventuella brister som föreligger för att utföra ett effektivt, tryggt och hållbart arbete.

Feelgood vill tacka alla medverkande till denna rapport!

Källor

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser – att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerade arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160.

Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur

Menckel, E. & Österblom, L.(2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*. Stockholm; Arbetslivsinstitutet 2000.

Medarbetarfokus 2011 med hälsobokslut Stockholms läns landsting

Statistik från personalspecialisterna på Södertälje Sjukhus för år 2011 och 2012