

Arbetsmiljön i fokus

Sveriges nordligaste slott, Gävle slott, är platsen för seminarieserien Forskarna på slottet som är ett samarrangemang mellan Högskolan i Gävle och Länsstyrelsen Gävleborg. Här har man skapat en arena där forskare och företagare kan träffas. Ämnet för kvällen var God arbetsmiljö och bland de inbjudna fanns drygt 25 företagare och lika många olika samhällsaktörer. De var särskilt utvalda för att de kunde ha intresse av samarbete inom det aktuella temat.

De fick under kvällen lyssna till professor **Svend-Erik Matthiassen**, som ställde den provocerade frågan Är det lönsamt att investera i god arbetsmiljö? **Per Lindberg**, forskare inom ämnet Arbetshälsovetenskap och **Pär Gussman**, chef för personal och verksamhetsutveckling vid Sandviken Energi, berättade om deras fleråriga samarbete.

Välkomstord från två håll

Landshövding *Barbro Holmberg* hälsade alla välkomna och berättade kort om bakgrunden till och syftet med seminarieserien.

– Vi vill ta bort den barriär som tycks finnas mellan forskarvärlden och omvärlden. Forskarna på slottet vill sammanföra er så att ni kan mötas och inspirera varandra. Vår förhoppning är att det ska uppstå diskussioner och möten i kväll som kan främja utveckling och tillväxt i länet. Kommersialisering av kunskap och idéer driver utvecklingen framåt. Men då krävs det samverkan mellan akademi, näringsliv och samhälle.

Landshövdingen informerade också om att det finns olika regionala bidrag till företagsutveckling att söka hos länsstyrelsen. Marita Forsell är den man ska kontakta om man vill veta mer. Men från 1015-01-01 kommer den funktionen och Marita Forsell att flytta över till Region Gävleborg.

– **Framtidstro, innovation och samarbete** är våra ledord för den här seminarieserien, sa *Maj-Britt Johansson*, rektor för Högskolan i Gävle (HiG). Det behövs fler företag i det här länet. Vi vill att människor ska fortsätta att verka och bo här och då har ni företagare en viktig roll. Syftet är att ni ska få en inblick i vår forskarvärld och att ni ska upptäcka att ni kan ha nytta av den i era företag. Vi på högskolan vill gärna samverka med er.

Åhörarna fick en kort beskrivning över Högskolan i Gävles verksamhetsidé, vilka ämnen man undervisar i och de tre forskningsprofilerna Byggd miljö, Hälsofrämjande arbetsliv och Utbildningsvetenskap. Man erbjuder flera olika samverkansformer – allt från exjobb och projektarbeten till uppdragsforskning och arbetsplatsförlagd praktik.

– Vi vill arbeta för att överbygga den eventuella vägg som finns mellan akademien och det omgivande samhället. Dra er inte för att ta kontakt! (Exempel på redan etablerade samverkansarenor samt kontaktpersoner finns i slutet av dokumentet.)

Kvällens moderator var Jaana Kurvinen, chef för avdelningen för humaniora, Högskolan i Gävle. Hon hade tidigare frågat forskarna hur de beskrev ”god arbetsmiljö”.

– Då fick jag svaret att man skuttar gladare hem från jobbet eftersom man kunnat utvecklas och må bra, om ens arbetsmiljö är bra.

Vad vinner företag och medarbetare på en god arbetsmiljö?

– Svend Erik Mathiassen, professor i belastningsskadeforskning och forskningsledare inom HiG:s satsning på hälsofrämjande i arbetslivet.

Sverige har en arbetsmiljöpolitisk handlingsplan som kom till 2010 och som gäller fram till 2015. I den framgår tre skäl till varför arbetsmiljö är viktig:

- * Etik och folkhälsa
- * Lönsamhet
- * Arbetsmarknad

Vi kan helt enkelt inte ha en arbetsmiljö där folk ska behöva vara nervösa för att det ska hända dem något på jobbet. Ohälsa i arbetslivet är dessutom en folkhälsofråga. En god arbetsmiljö främjar lönsamhet och tillväxt. Dessutom är en god arbetsmiljö nödvändig för att alla, efter sina förutsättningar, ska kunna vara ute i arbetslivet. Det är en demokratifråga.

Även EU prioriterar hälsoperspektivet och markerar att en god arbetsmiljö spelar en viktig roll när det gäller smart och hållbar tillväxt. Detta ligger helt i linje med med Högskolan i Gävles profil om att utveckla kunskapen om att skapa bra livsvillkor för människan.

Svend Erik Mathiassen visade statistik över anmälda arbetsskador från över 6 000 kvinnor och 4 000 män under 2013. Här framgick att de två största ohälsfaktorerna i arbetslivet är belastningsskador (muskel- och ledbesvär) och psykosociala besvär. Män råkar mer ut för belastningsskador och kvinnor drabbas allt mer av stress och psykiska besvär.

SBU (Statens beredning för medicinsk utvärdering) bekräftar att det finns vetenskapligt stöd för att de här klassiska muskulära och neurologiska skadorna kan vara orsakade av arbetsmiljön.

Många studier påvisar att satsningar på en bättre arbetsmiljö leder till positiva resultat och ökad produktion.

– Men man kan ju undra vart alla misslyckanden tog vägen? Det är väl tyvärr så, att om ens forskning inte påvisar goda resultat är det inte så intressant att publicera dem. Jag skulle vilja veta vad som *inte* fungerar i arbetsmiljöarbetet, det skulle vi ha nytta av.

Det är vanskligt att mäta hälsoframgångar i pengar. Somliga forskare säger nej, det går inte. Andra säger att det är svårt, man behöver mer forskning. Några tycker det är lätt. Själv säger Mathiassen att det är en öppen fråga om det faktiskt går att sätta ekonomi på arbetsmiljöförbättringar. – Vi får se, det får framtiden utvisa.

– Men det finns många framgångsfaktorer kopplade till en förbättrad arbetsmiljö:

Man får friskare och nöjdare medarbetare som faktiskt *är* på jobbet. Produktiviteten och kvaliteten blir bättre. Det blir en större stabilitet i arbetsstyrkan och medarbetarna blir mer kreativa. En god arbetsmiljö lockar fler arbetssökande, rekryteringsbasen ökar. Slutligen kan en god arbetsmiljö och ett socialt ansvarstagande fungera som ett marknadsargument – här är ett företag som behandlar sina anställda väl! Det handlar om s.k. Corporate Social Responsibility.

Vilken nytta har företag av större organisatorisk mångfald? Varför ska man anställa många olika typer av personer? Det är inspirerande för hela organisationen och det handlar också om s.k. avspeglning. Kunden vill ha att göra med någon som man kan känna igen sig i.

Mathiassen avrundade med att berätta om det regeringsuppdrag Arbetsmiljöverket fått för att ta reda på varför kvinnans ohälsa är större än mannens. Arbetet bakom rapporten "Belastning, genus och hälsa i arbetslivet" köpte Arbetsmiljöverket av Högskolan i Gävle. Ett bra exempel på uppdragsforskning!

– Det vi kom fram till är att Sverige har en mycket könssegregerad arbetsmarknad. Kvinnornas arbetsuppgifter är mer lågintensiva och repetitiva. När män och kvinnor går in i ett liknande yrke, gör de olika saker. Det har inte med biologiska skillnader att göra. Det beror på att arbetet organiseras på olika sätt för män respektive kvinnor. Väldigt mycket av det som upplevs som ojämnställt handlar om hur arbetet är organiserat och vilka attityder man har till kön. Läs mer om detta i skriften "Inkluderande arbetsliv" från Arbetspolitiska Kunskapsrådet.

– Vi har också föreslagit att man skapar ett nationellt kunskapscentrum för arbetsmiljö. Här skulle forskningen kunna komma till praktisk nytta.

Fråga: Vad gör Belastningsskadecentrum för att nå ut?

Svar: Vi ställer upp på arrangemang som olika samhällsaktörer har, vi besöker fackföreningar, arbetsgivarföreningar och enskilda företag. Jag skulle önska att statsmakten kunde markera genom ett tydligt anslag till universitet och högskolor som skulle gå till att fylla den här uppgiften. Vårt område är ett klart exempel på forskning som verkligen har en praktisk användbarhet. Jag tycker själv att det är trist att bara forska och skriva vetenskapliga artiklar, jag vill föra ut våra forskningsresultat så att de leder till praktisk handling.

GodA-projektet. En berättelse kring ett samarbete mellan Sandviken Energi och Högskolan i Gävle

– *Per Lindberg, universitetslektor och forskare vid CBF, Centrum för belastningsskadeforskning, Högskolan i Gävle*

– *Pär Gussman, chef Personal & Verksamhetsutveckling, Sandviken Energi AB*
God-A står för god arbetsmiljö och friska arbetsplatser.

Tack vare lyhörddhet och en förmåga att prata med och lyssna på varandra har projektet GodA (God arbetsmiljö och frisk arbetsplats) utvecklats på ett sätt som inte skulle ha varit möjligt annars. Även föredraget hade karaktären av ett samtal mellan Per Lindberg (Per) och Pär Gussman (Pär).

Per: Hur började det egentligen?

Pär: I januari 2009 började jag som personalchef på Sandviken Energi. Bland det första jag fick ta tag i var sjukfrånvaron, som var ovanligt hög (8 procent). Jag såg att det fanns arbetsgrupper där man inte mårde bra och att det till viss del var en ledningsfråga. Det var en tuff och komplex uppgift att försöka komma till målet att nå 4,5 procents sjukfrånvaro, men efter cirka 1,5 års arbete pekade siffrorna ändå åt det hållet. Vi gjorde olika friskvårdssatsningar, men hur skulle jag kunna veta att det vi gjorde ledde till något bestående?

Pär gick in på högskolans hemsida www.hig.se och tog kontakt den vägen. Efter någon vecka hörde man av sig och bad honom komma och berätta om sina funderingar.

Pär: Jag tänkte att jag kanske kunde få hjälp av någon att göra sitt exjobb hos oss. Jag presenterade mitt problem för 6-7 personer, men det kändes inte som om jag fick någon direkt respons. Jag for tillbaka lite uppgiven, det fanns ju en del att tag i på ett företag med 155 anställda...

Ett knappt år senare ringde Per Lindberg och sa att han hade kommit på hur man kanske skulle kunna göra. Var han fortfarande intresserad? Det var han.

Per: Vi i forskarvärlden är inte konsulter som sitter och väntar på att någon ska ringa. Agendan var full och du ville ha en långsiktig insats. Vi måste se till att skaffa pengar för att vi skulle kunna genomföra uppdraget. Vilket vi också lyckades göra så småningom - tre miljoner på tre år och ett stöd från högskolan. En doktorand, Thomas Carlsson, blev kopplad till projektet.

Modellen Per Lindberg tog fram bygger på devisen "Medarbetarna är vår viktigaste tillgång". En frisk arbetsplats har hälsofrämjande strategier, ser till att arbetsmiljön är bra, att man får kompetensutveckling, att privatliv och arbetstid kan gå ihop. Allt detta tillsammans påverkar direkt de anställdas totala hälsa som i sin tur påverkar produktionen och organisationen i positiv riktning.

Per: För att detta ska fungera krävs kommunikation och högt i tak. Ledningen måste tala om för de anställda vad man förväntar sig av dem och vad man kan ge dem för att få deras livspussel att gå ihop. De anställda måste berätta vad de behöver för att göra ett bra jobb.

Nu behövde man få veta vad de anställda tyckte var viktigt för en bra arbetsmiljö. Så högskolan ville göra en förstudie för att ta reda på vad man skulle satsa på. Man utformade en enkät som tog fasta på positiva faktorer i arbetslivet som gör att människor växer och trivs. Sedan ville man komma ut på företaget och presentera idéerna och modellen.

Pär: Det var min uppgift att sälja in idén till koncernledningen. En sak är säker, chefer i den positionen har alltid alldeles för mycket att göra. Hur skulle jag nu kunna släppa in de här entusiastiska, välutbildade forskarna? Det var inte helt lätt, ledningen var skeptisk. Har vi tid med det här? Man tänkte dock till på att vi kunde spara in på vår årliga medarbetarenkät om vi gjorden den i projektet i stället. Dessutom var de väldigt intresserade av att se vad som händer rent resultatmässigt när man genomför något som detta.

Innan varje chef skulle genomföra arbetet i sin egen grupp fick de varsin rejäl bunt A4-papper att läsa igenom.

Pär: Detta kommer inte att gå! Men när vi satte oss ner skalade vi ner materialet så att det skulle bli så enkelt som möjligt. Doktoranden Thomas Carlsson kom med den lysande idén att göra en pärm. Det var klockrent.

Per: Det var verkligen ett gemensamt utvecklingsarbete kring hur detta skulle genomföras. Det blev en pärm och tio träffar med gruppsamtal kring tio definierade områden: Välbefinnande/stress & sjuknärvaro, Fysisk arbetsmiljö, Psykosocial arbetsmiljö, Kommunikation, Autonomi, Ledarskap, Värderingar, Medarbetarskap/Arbete-Livsbalans.

Pär: Varje grupp skulle komma fram med ett konkret förbättringsförslag som man skulle fokusera på i en månad. I grupperna som var vana att diskutera med varandra gick det hur bra

som helst. Men vissa i grupper var man väldigt obekväma. För dem var det riktigt tufft. Men de genomförde det faktiskt.

Tidsaspekten är också viktig. Ska man kunna diskutera igenom varje punkt i lugn och ro måste man få tillräckligt med tid på sig. Man måste också ha tid för uppföljning och resultatmätning. Återkoppling till vad gruppen bestämt vid tidigare möten var en framgångsfaktor.

Per: Till våren gör vi en uppföljningsmätning och rapporterar tillbaka resultatet. GodA-projektet går sedan in i fas två för att utveckla metoden och vi måste söka mer pengar. (En kamp i sig.) Vi söker också fler företag som vill vara med! Deltagarföretagen får två medarbetarundersökningar och ni kan se fram emot två mycket utvecklande år.

Pär: Vårt mål på en sjukfrånvaro på 4,5 procent nådde vi 2011. Parallellt med GodA-projektet har vi fortsatt att jobba intensivt med ledarskapsutveckling och nu har vi legat på under 3 procent i snart två år. Det handlar väldigt mycket om en ökad medvetenhet och att våga säga till. Och det har vi lärt oss genom vårt givande samarbete med högskolan.

”Sunda organisationer kommer inte till av en slump”

Vid penna och tangentbord
Agneta Barle