Bättre hälsa och ett hållbart arbetsliv

Innehåll

Den gemensamma utmaningen
– Peter Wallin 4

Partnerskap för ett hållbart arbetsliv
– Peter Munck af Rosenschöld 6

Nuläge och trender inom fysisk aktivitet och kondition
– Elin Ekblom-Bak 8

Viktiga miljöfaktorer bakom ett hållbart arbetsliv
– Magnus Svartengren 10

Nuläge och trender inom övervikt och fetma
– Erik Hemmingsson 14

Hållbar motivation
– Magnus Lindwall 16

Mikro- och makrotrender i arbetslivet
– Sofia Paulsson, Stefan Persson och Claes Björkman 18

HPI – Pionjärer inom hälso- och arbetsmiljöutveckling 20

Vi har en gemensam utmaning

Vi har en gemensam utmaning – hur kan vi tillsammans göra företagshälsan till en starkare och mer strategisk partner till Sveriges arbetsgivare? Hur kan vi tillsammans på ett ännu bättre sätt bidra till ett hållbart arbetsliv, där människor är friska och orkar jobba?

I oktober 2021, samlade vi svenska företagshälsor för ett konvent – ett startskott för ett större sammanhang där vi tillsammans vill ta oss an den här gemensamma utmaningen. För dig som inte kunde delta har vi sammanfattat föredragen i den här samlingen.

Ett systematiskt arbetssätt

HPI:s viktigaste uppgift är att tillhandahålla förutsättningar för systematiska arbetssätt med evidensbaserade tjänster och en innovativ IT-plattform. Och då inte bara inom respektive företagshälsa. Med vår plattform har vi en infrastruktur för samarbete också mellan företagshälsorna.

Peter Wallin, vd på HPI.

Vi har inlett en storsatsning på att digitalisera och tillhandahålla fler evidensbaserade tjänster i plattformen, men även vidareutveckla den med nya webbapplikationer. I den här satsningen vill vi givetvis ha med de bästa forskare som det här landet kan erbjuda. För att vidareutveckla tjänster, säkerställa evidens, klargöra samband mellan hälsa och arbetsmiljö och kunna opinionsbilda med vetenskaplig tyngd.

Samarbete med GIH

Vi har samarbetat med GIH i många år men formellt med forskning i det vi kallar HPI-gruppen sedan 2017. Där har vi nu publicerat 20-talet forskningsartiklar baserat på vår världsunika databas .

Sedan början av 1990-talet har vi byggt upp databasen med hälsoprofiler. Om en företagssköterska eller hälsoutvecklare skulle arbeta heltid med att bara genomföra Hälsoprofiler, dag efter dag, år ut och år in skulle det ta knappt 890 år att genomföra lika många som vi idag använder för forskningen. 890 år! Det säger något om mängden data och de unika förutsättningarna för forskning. Men det säger oss också att databasen INTE är en persons arbete eller bara HPI:s förtjänst.

Forskning ger utveckling och insikter till branschen

Databasen med Hälsoprofiler är resultatet av ett professionellt och framgångsrikt samarbete mellan företagshälsor, andra hälso- och arbetsmiljöaktörer och HPI under mer än fyra decennier. Det arbetet får ett ännu större värde genom att vi med forskning skapar insikter och utveckling till branschen, och samtidigt visar på branschens nytta för vårt samhälle.
Pandemin har gett arbetsmiljö och hälsa ett större fokus och regeringen vill i sin nya arbetsmiljöstrategi utveckla och stärka företagshälsan. Företagshälsans uppdrag är viktigare än någonsin förr.

På HPI hoppas vi att vi kan hjälpa varandra i detta uppdrag.

/Peter Wallin, vd.

HPI:s viktigaste uppgifter i den här branschsatsningen:

1. Digitalisera och tillhandahålla fler evidensbaserade tjänster i plattformen, allt från medicinska kontroller till tjänster inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och behovsanalyser.
2. Vidareutveckla plattformen med nya webbapplikationer, interaktiva gruppraporter på webben, arbetsgivarkonto, digitalt signerade tjänstbarhetsintyg, bevakning och påminnelser.
3. Utbildning och expertkunskap.
4. Etablera en forsknings- och datadriven utveckling tillsammans med bland andra ledande hälso- och arbetsmiljöforskare.
5. Opinionsbilda utifrån forskningsresultat och egna dataanalyser.

Partnerskap för ett hållbart arbetsliv

“Det är dags att tänka nytt” säger Peter Munck af Rosenschöld, VD för Sveriges Företagshälsor.

Friska organisationer skapas inte av en slump och om målet är långsiktig hållbar arbetsförmåga räcker det inte att ta hänsyn till sådant som rör arbetsplatsen. Privathälsa spiller över på arbetshälsa som i sin tur påverkar arbetsförmåga och trivsel på arbetsplatsen.

Vi lever allt längre och är allt friskare. Samtidigt ökar hälsoklyftorna på arbetsmarknaden och många mår allt sämre.

Vi vet att individens resurser och förmågor i kombination med arbetsplatsens förutsättningar avgör den långsiktiga arbetsförmågan. Något som vi alltid har vetat men valt att separera. Om vi istället gör både och, både bryr oss hur människor lever och hur de har det på jobbet. Då skapar vi förutsättningar för en långsiktig förmåga att arbeta.

Vi kan också få in de som står utanför arbetslivet i dag genom att tänka nytt. Börjar vi på riktigt balansera det jobba med det vi kan – arbetsliv och privatliv

Peter Munck af Rosenschöld, Vd för Sveriges företagshälsor.

– då löser vi anpassningsfrågorna på arbetsplatsen. En arbetsplats skapad för de få, är bra för de många.

“Som chef behöver jag visa att jag bryr mig om och stödjer en generell hälsoutveckling hos mina medarbetare. Kanske innebär det att jag som chef ska börja lägga mig i mer.”

Avgörande för organisationers hälsa är således att chefer ser till både arbetsrelaterad hälsa och hälsa som påverkar arbetsförmåga i stort. Som chef är det avgörande att våga fråga hur medarbetarna mår. Om förändringar som kan påverka medarbetares långsiktiga hälsa identifieras behövs mod och mandat att våga öppna upp för samtal.

Ramverket för vad en chef anses få bry sig om eller fråga sina medarbetare kan idag hindra det hälsofrämjande arbetet. Ansvaret ligger inte hos enskilda chefer. För att våra arbetsplatser ska tillfriskna behövs systematisk förändring med nytt ramverk och kollektiva insatser. Fler måste involveras, samarbeta, våga ställa frågor och våga be om hjälp. Chefer behöver också vara trygga med att veta vad de gör av den information de får av sina medarbetare och kunna hantera det som kommer upp.

Livslängden ökar
84,3 kvinnor.
(78 år 1976)

80,6 män.
(72 år 1976)

En framgångsfaktor för att lyckas med det systematiska hälsofrämjande arbetet är att organisationers ledning verkligen förstår sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa. De som bestämmer måste vara med på tåget för att arbete mot hälsoutvecklande arbetsmiljö ska ske. Om det lyckas kommer folk kunna jobba väldigt länge i högre åldrar och fortfarande prestera.

I höst kommer branschföreningens nya guide om arbetsförmåga. Den blir ett verktyg som kan användas för att bedöma delkomponenter av arbetsförmåga; fysisk, psykisk, social funktionsförmåga och dess relation till arbetet och arbetsuppgifter. Dessa beskrivs utifrån modellen Arbetsförmågehuset.

Målsättningen är att guiden ska bidra till en gemensam språkbild inom företagshälsan och fungera som en vägledning för de professioner som är verksamma inom företagshälsan. Att samverka med chefer, medarbetare och HR på arbetsplatser, för att på ett evidensbaserat sätt kunna genomföra samtal och utredning av arbetsförmåga i relation till syftet med uppdraget.

Läs mer om guiden på branschföreningens webbplats: www.foretagshalsor.se

Andelen med hälsofarligt låg kondition gick från 27 % till 46 % under 22 år.

Trender inom fysisk aktivitet och kondition

Studier från HPI-gruppen på GIH visar att en god maximal syreupptagningsförmåga – kondition – är en av de enskilt starkaste faktorerna för minskad sjukdomsrisk, god hälsa och långt liv.

Studierna visar att vi haft en negativ utveckling av såväl kondition, förekomst av övervikt och fetma samt upplevd hälsa hos en stor grupp män och kvinnor i olika yrkesverksamma åldrar.

– Det här är något som vi kanske upplevt att det är, men inte kunnat påvisa så här tydligt. HPI:s databas gör det möjligt för oss att visa svart på vitt hur det faktiskt ser ut, säger Elin Ekblom Bak, ansvarig forskare för HPI-gruppen på GIH.

En unik databas som grund för forskning

Forskningssamarbetet startade 2017 då HPI-gruppen bildades med forskare från GIH och medarbetare från HPI. Forskningsgruppen har tillgång till HPI:s data som omfattar nästan en miljon Hälsoprofiler inklusive konditionstest.

Elin Ekblom-Bak Docent, Med dr i medicinsk vetenskap och postdoktor i idrotts-vetenskap. Ansvarig forskare för HPI-gruppen på GIH

Databasen är unik i ett nationellt såväl som internationellt perspektiv för att:

- Det finns objektiva mätdata på kondition, antropometri, blodtryck och inte bara enkätdata
- Den omfattar både kvinnor och män, i olika åldrar, yrkesgrupper och socioekonomi
- Data är insamlad under mer än 30 år vilket bl a ger möjlighet till trendstudier
- Mängden data ger möjlighet till subgruppsanalyser
- Det finns upprepade tester.

Forskarna har även kunnat koppla ihop databasen med nationella register för att se större samband kring eventuell sjukdom, sjukskrivning och dödsfall.

Olika studier från HPI-gruppen

HPI-gruppen har hittills tagit fram ett 20-tal artiklar och sammantaget pekar de på en negativ utveckling inom fysisk aktivitet och kondition.

- Konditionsutvecklingen mellan 1995 och 2017. Syreupptagningsförmågan minskade med nästan 11 % mellan 1995 och 2017. Försämringen i kondition var mer uttalad bland män, yngre åldrar, de med låg utbildning samt boende på landsbygd. Andelen med hälsofarligt låg kondition gick från 27 % till 46 % under dessa 22 år.
- är databasen kopplas ihop med nationella register kan man studera hur låg/hög kondition kan öka/minska risken för förtida död respektive hjärt-kärlsjukdom. För varje högre ml/min/kg i syreupptagning är risken för hjärt-kärlsjukdom i genomsnitt 2,6 procent lägre och för förtida död 2,3 procent lägre.
- Högt blodtryck, övervikt/fetma och kronisk sjukdom har alla en tydlig koppling till konditionsnivå.

Utifrån det HPI-gruppen sett kring den negativa utvecklingen av kondition har de även studerat hur det kan utvecklas framåt i tiden.

– Det är ingen positiv syn, vi tror att det fortsätter neråt. Mindre minskning i vissa grupper och en accentuerad ökning neråt i vissa, avslutar Elin Ekblom Bak.

HPI:s data genererar vetenskaplig kunskap som kan bidra till kunskapsspridning och underlag för beslutsfattande.

HÄLSOPROFIL

Följ forskningen här:

ww.hpi.se

www.gih.se

Hälsoprofilen har en omfattande tvärvetenskaplig förankring i beteendevetenskap, fysiologi och medicin. Metoden presenterades första gången i den vetenskapliga uppsatsen ”På jakt efter hälsoprofilen” 1976. År 1987 förankrades metoden tvärvetenskapligt genom två doktorsavhandlingar i medicin på Linköpings Universitet. Hälsoprofil har mer än 45 års förankring i beprövad erfarenhet och är en standardiserad tjänst som har skapats och utvecklas kontinuerligt av HPI.

Idag finns knappt 1 miljonhälsoprofiler sparade i HPI:s databas.

Hälsoprofilen benämndes tidigare Hälsoprofilbedömning.

Viktiga arbetsmiljöfaktorer bakom ett hållbart arbetsliv

Är vi så bra vi kan vara? undrar Magnus Svartengren, professor i Arbets- och miljömedicin. Som experter på hälsa och arbetsmiljö vill han se att Sveriges företagshälsor tar taktpinnen för att systematiskt arbeta med åtgärder, utvärdering och uppföljning. Hur ska man annars veta vad som fungerar och lära av det som inte blev som det var tänkt?

Arbetet med att främja goda arbetsplatser kan inte begränsas till att undvika risker, fortsätter Svartengren. Det finns väldigt goda kunskap om vad man kan och borde göra för att främja hälsa på arbetsplatser. Men det finns betydligt mindre kunskaper i hur man lyckas visa effekt av sina insatser. Genom att bygga systematiskt för en god utveckling så minskar även fokus på brandkårsutryckningar.

Antalet dödsolyckor har successivt minskat, från ungefär 500 dödsfall om året i mitten av 1900-talet till nu då vi har ungefär 50 dödsfall per år. Det handlar inte om tur säger forskaren, det finns ett systematiskt arbete med gedigna åtgärder bakom siffrorna. Med exponeringsbedömningar, riskbedömningar, kan man relativt tidigt upptäcka tecken på ohälsa. Men som Svartengren påpekar så blir man inte frisk av en läkarundersökning. Ett paket med åtgärder måste följa med rapporten – hur kan man jobba smartare så man inte utsätts för problem. En fråga vi ska ställa inför våra uppdrag är ”Om vi kommer fram till något – vad ska ni göra åt det? ” Men vi ska inte nöja oss där. Utan det behövs även utvärdering och uppföljning för att se vad som ger resultat.

Magnus Svartengren, Professor i arbets- och miljömedicin samt överläkare.

Mäta sjukfrånvaron räcker inte

Svartengren anser att sjukfrånvaron är ett dåligt mått för arbetsmiljöarbetet. Sjukfrånvaron går upp och ner och påverkas av incitament och regler som ständigt förändras. Han vill se bättre sätt att mäta hur en verksamhet verkligen mår – sådant som gör att folk håller sig friska. Inte bara titta efter gränsvärden för olyckor. ”Det råder en idé om att man som arbetsgivare vill ha de starkaste exemplaren. Men om alla ska jobba måste vi tänka på ett annat sätt.”

Abstrakta områden behöver bli konkreta

6 av 10 arbetsplatser arbetar inte systematiskt med att förebygga stress. Det är ett område som lätt blir abstrakt och forskaren vill se att man arbetar med ett system som handlar om här och nu. Ett system som handlar om vår vardag – verksamhetens krav och våra resurser; arbetsmängd, tidsramar, svårighetsgrad, emotionell och kognitiv belastning och tydlighet.

Som experter i arbetsmiljöfrågor behöver vi arbeta med de här frågorna, då kommer vi kunna förändra sjuktalen. Det är lättare att hålla sig till att bullervärden inte får överstiga ett specifikt värde, men vi behöver komma ifrån gränsvärdestänket, säger Svartengren.

Balans mellan krav och funktionsförmåga

Ett bra underlag i arbetsmiljöarbete är att kartlägga balansen mellan krav och funktionsförmåga, menar Svartengren, som utvärderat effekten av KOF-metoden. Den kan vara en källa till information om vad som fungerar och inte fungerar på arbetsplatsen, och inte bara ett stöd för att hjälpa enskilda medarbetare.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet vill vi utvärdera och se mönster i problem på en arbetsplats. Beror problemen bara på en tillfällig svacka hos den anställde, eller på ett enstaka problem med balansen mellan krav och funktion? Eller är kraven på arbetsplatsen ofta för höga i förhållande till vad de anställda förmår?

KOF (Krav och Funktionsschema)

KOF-metoden används när man behöver en strukturerad genomgång av balansen mellan krav och funktion i nuvarande arbete för att få underlag att ta ställning till om anpassning i nuvarande arbete är möjlig och vilka åtgärder som i så fall kan vara lämpliga.

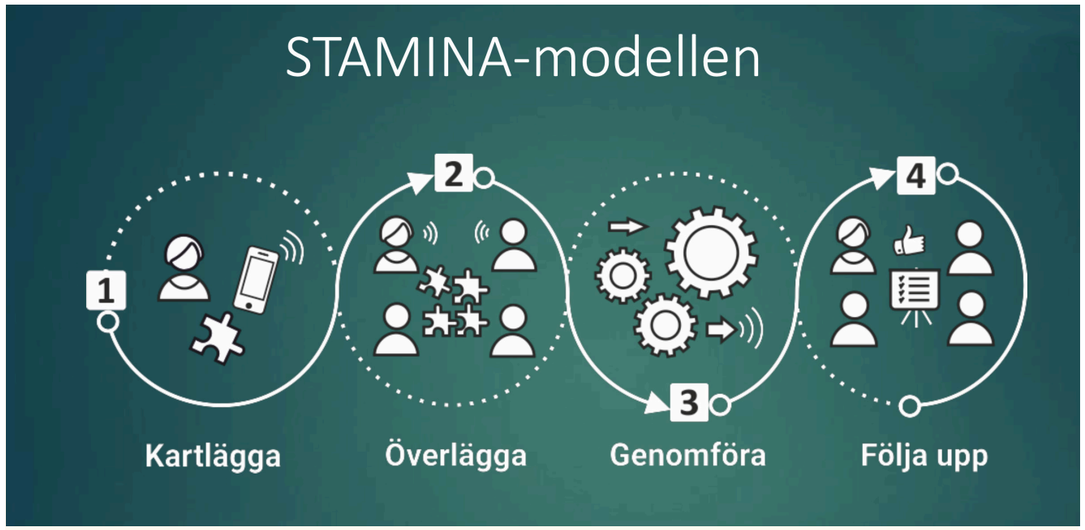
STAMINA

Sedan 2001 har vi en föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Metoden är effektiv men upplevs ofta som tidskrävande och abstrakt. Det brister ofta när det kommer till konkretisering av mål, uppföljning och utvärdering.
Grundarna av Human Resources Index Institute har tillsammans med Uppsala universitet utvecklat STAMINA-modellen, en snabb och effektiv process som ökar medvetenheten hos en grupp om hur arbetstiden används. Modellen grundas i åtgärdsinriktning, aktiv medverkan och garanterat skydd av anonymitet.

Cheferna har mycket att vinna genom att använda gruppens kunskaper både vad gäller hälsa och ökad effektivitet, säger forskaren. Det ger stöd istället för belastning till hårt pressade första linjens chefer.

Stamina ger medarbetarna en plattform för att engagera sig i gruppens arbetsmiljö och verksamhetsutveckling. Modellen underlättar kartläggning av sakfrågor, värdering av temperatur för arbetslust, planering hur arbetstiden används, samt uppföljning.

Det förutsätter dock att man vågar bjuda in medarbetarna att regelbundet kartlägga hur man uppfattar sin arbetsmiljö och att tillsammans utveckla förslag på lösningar på sådant gruppen själv kan lösa och ge underlag och motivation till sådant som man bör ta vara på högre nivå, säger Svartengren och avslutar hoppfullt. – Har man ett bra stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet, så kan man förbättra villkoren på arbetsplatsen.



STAMINA Strukturerat och Tidseffektivt Arbetssätt genom Metoder för Inkluderande Arbetsliv. Uppsala universitet och HRI Institute bedriver ett forsknings- och utvecklingsarbete av modellen som hjälper chefer & medarbetare att skapa friska arbetsplatser.

Forskaren Magnus Svartengren har beviljats anslag för att stödja kommuner i deras systematiska arbetsmiljöarbete med hjälp av STAMINA.

Nuläge och trender inom övervikt och fetma

”Den utveckling vi ser gällande vikt och kondition är något vi behöver kraftsamla emot men vi kommer aldrig lyckas med detta om vi skuldbelägger individen. Det krävs att vi arbetar mer övergripande och strukturerat” menar Erik Hemmingsson, forskare på GIH med inriktning mot övervikt.

Hemmingsson slår hål på fördomar som att övervikt har att göra med svag karaktär. Hela 30–50 % styrs av genetiska faktorer som vi ärver av våra föräldrar. Det finns även ett socialt arv som påverkar och det sker en viktig programmering redan när vi är små – vad vi väger som vuxna kan vi härleda till längre bak i tiden. De senaste 20 åren har också vår livsstil förändrats mycket. Konsekvensen av ökad tillgång på billig skräpmat som aktiverar belöningssystemen i kombination med mer stillasittande och stress syns tydligt i forskningen.

Erik Hemmingsson
Docent, Med dr, PhD,
Högskolelektor,
Gymnastik- och idrotts-
högskolan i Stockholm.

Trenden går åt fel håll

I studier med HPI-gruppen på GIH ser vi en tydlig ökning av övervikt och fetma under åren 1995–2017. Andelen med övervikt har ökat med 23 %, andelen med fetma har ökat med 87 % och andelen med svår fetma har ökat med hela 160 %. Vi har ökande hälsoklyftor i samhället och forskningen visar att övervikten är större bland män än kvinnor och även större bland lågutbildade än högutbildade och det är värre på landsbygden i jämförelse med stad.

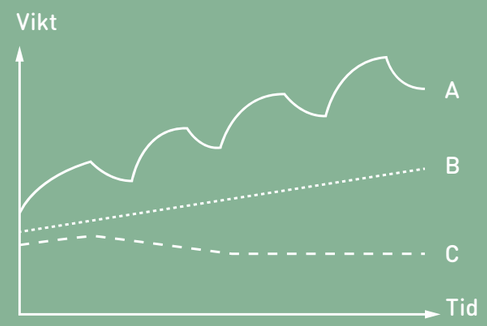
Fitness och fatness

I HPI-gruppen har vi tittat på olika hälsorisker i kombinationen med övervikt och kondition. I samtliga grupper har konditionen minskat, även för de normalviktiga. Studien visar också att de som har både högt BMI och låg kondition har ökad risk att dö i hjärtkärlsjukdomar. Ju högre BMI desto sämre. Ju bättre kondition desto bättre. Resultatet från studien är på befolkningsnivå. Det innebär inte att ovan nämnda risker stämmer på individnivå. En person med ett högt BMI kan vara fullt frisk. Och tvärt om, en person med ett lågt BMI kan ha flera riskfaktorer.

Fokusera på hälsa och välmående, inte vikten

För att människor ska leva långa och friska liv behöver de uppmuntras att röra på sig samt förebygga viktökning på ett sunt och balanserat sätt, inte genom att banta sig igenom livet. Hållbar och långsiktig hälsa behöver uppmuntras för alla storlekar och det är viktigt för folk att veta att även små ändringar gör mycket för helhetshälsan.

Trots att vikt påverkas av genetik, uppväxtmiljö och till viss (liten del) livsstil har vi idag starka normer och ideal kopplade till hur vi ser ut och ett utbrett viktstigma. För att vända trenden krävs samarbete, uppmuntran och information istället för skuldbeläggning och press på enskilda individer.



A = Bantning som livsstil

B = Åldersrelaterad viktökning

C = Fokus på hälsa, balans och livsstil

Bättre hälsa för alla storlekar

Fokusera på hälsa & välmående, inte vikten

- Må bra psykiskt
- Viktstabil
- Bra mat
- Motion
- Sömn och återhämtning
- Meningsfulla sociala kontakter

Hållbar motivation

Många som börjar träna slutar efter ett halvår. Vi tappar motivation att fortsätta. Men vad är egentligen motivation? Vi använder begreppet ofta men vad menar vi och vad menar vi inte?

”SDT är mer än bara vacker retorik. Det är en modell som är fast förankrad i forskning och vetenskap. Den har utvecklats och förfinats i snart 50 år.”

Motivation handlar om att förstå drivkraften bakom våra beteenden. Magnus Lindwalls forskning baseras på *SDT, Self-Determination Theory*, och lägger fokus på hur vi stärker en långsiktigt hållbar motivation.

En utbredd myt är att motivation handlar om kvantitet, att det räcker att mäta hur mycket motiverad någon är. Problemet är att två personer kan i det korta perspektivet verka lika motiverade och anstränga sig lika mycket för att uppnå något. Men då vi inte vet vilken drivkraft som ligger bakom så vet vi inget om uthålligheten – handlar beteendet om att få en kortsiktig belöning eller att man tycker att aktiviteten är belönande i sig. Då behöver vi istället titta på kvaliteten och vilken typ av motivation som ligger bakom beteendet. Enligt Lindwall är det typen av motivation vi drivs av som avgör om beteendet blir hållbar, men även hur vi mår och fungerar i längden, snarare än mängden motivation.

En annan myt är att motivation är något man kan ge andra eller få från andra, att det främst kommer från yttre källor. Man tänker att människan är lat och behöver en piska eller morot för att komma framåt. Man ser inte att aktiviteten i sig skulle kunna vara motiverande, att människan är aktiv med egna drivkrafter.

Kvalitet på drivkrafterna

Man kan prata om yttre och inre motivation, men ännu hellre om motivationsprofil – en kombination av olika drivkrafter. En hållbar motivation bygger på tillfredsställelse av de tre psykologiska behoven autonomi, kompetens och samhörighet. Vi vill känna valfrihet, att vi klarar av uppgiften och att vi är en del av en helhet, socialt.

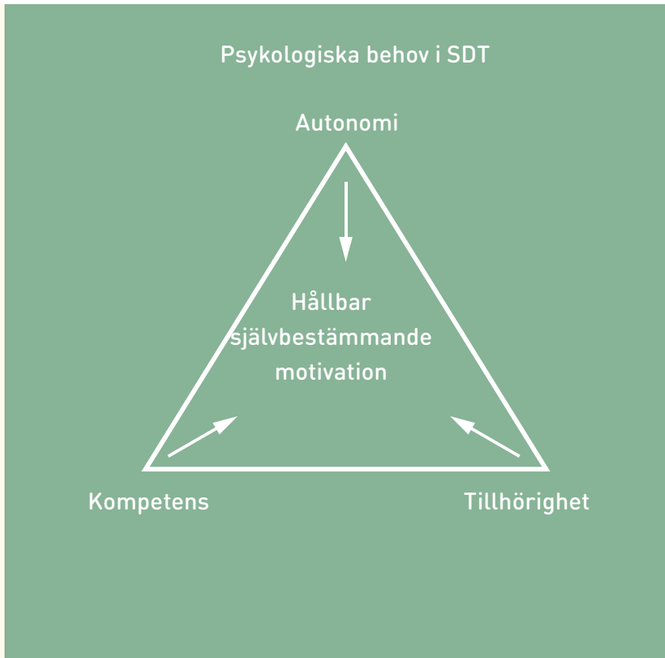
Magnus Lindwall
Professor i psykologi med inriktning hälsopsykologi på Psykologiska Institutionen på Göteborgs Universitet

För hållbar motivation på arbetsplatser behövs en arbetsmiljö där så många som möjligt känner tillfredsställelse för de tre psykologiska behoven. Resultatet blir en mer hållbar, självbestämmande typ av motivation som gör att medarbetare utför sina uppgifter av egen drivkraft. Alternativet är en kontrollerad miljö och det kan fungera ett tag men är en kortsiktig lösning.

Styrkan inom SDT ligger i de generella principerna och inte specifikt utformade program. Det gäller att utgå från principerna och översätta dem till sin vardag och verksamhet. I stället för att fråga Hur kan jag motivera andra? till att fråga Hur kan jag skapa förutsättningar för andra att motivera sig själva?

Tre delar för hållbar motivation:

- Autonomi, som har att göra med man känner en viss valfrihet och frivillighet. Att man har en delaktighet i själva aktiviteten.
- Kompetens, att man känner att man klarar av det man gör. Det jag gör har en positiv effekt på omgivningen, jag utvecklas, bemästrar en färdighet, klarar av saker.
- Tillhörighet, att man känner sig som en del i en helhet, inkluderad.



Mikro- och makrotrender i arbetslivet

HPI har spanat på trender på sådant som har betydelse för oss som arbetar med hälsa och arbetsmiljö. Det är frågeställningar och initiativ som vill locka till vidare analys och diskussion – vad är det händer omkring oss som påverkar vårt dagliga och framtida arbete.

Spaningarna kommer från Sofia Paulsson, Claes Björkman och Stefan Persson.

10 mikrotrender i arbetslivet som påverkar företagshälsan

1. Vem vill bli skyddsombud? Fler än 50 000 skyddsombud saknas. Vilka blir konsekvenserna?

2. 20 000 nya chefer behövs i offentlig sektor till 2026. Vad innebär det för medarbetarna? Hur stöttar företagshälsan bäst?

3. Vem ska äga OSA-frågorna? Hur agerar företagshälsobranschen när HR duckar för SAM?

4. Kostnaden för ohälsonärvaron är större än sjukfrånvaron?
   Hur tydliggör vi det arbetshälsoekonomiska verktyget?

5. 75 % orkar inte följa upp arbetsmiljöarbetet. Hur kan vi skapa insikt kring att SAM är arbetsmiljöarbetets motor?

6. Arbetsolycksfall och dödsfall på jobbet ökar
   Hur kan vi som expertstöd mer aktivt skapa medvetenhet och erbjuda metoder och tjänster?

7. Ensamhet – ny forskning hur vi kan påverkas även fysiskt.

8. AFS 2015:4 – OSA
   Nu sätts sanktionslistan upp. Hur kommer de första prejudikaten se ut? Hur kan vi skapa än mer fokus på kompetens och utbildning?

9. Vem vågar erbjuda hälsofrämjande metoder?

10. Arbetslivskriminalitet. Ska företagshälsobranschen visselblåsa högt vid felaktigheter? Kan företagshälsan vara en resurs och sprida kunskap?

Vill du spana mer?

Lyssna på podden Allt är arbetsmiljö

Läs vår litteratur och våra publikationer på hemsidan

Följ oss på Linkedin

Det finns många faktorer som pekar på att experter inom hälsa och arbetsmiljö behövs, kanske mer än någonsin, – men vi kan inte luta oss tillbaka och vänta på att bli tillfrågade. Vi behöver själva skapa de sammanhang där vi kommer till vår rätt.

6 makrotrender i arbetslivet hösten 2021

1. **Arbetsmiljö mer i fokus än någonsin**
   Frågor kring arbetsmiljö har fått ett stort medialt fokus under pandemin. När nu vår hjärtefråga är i fokus, hur kan vi forma våra frågor och våga skapa plats för dem i stället för att luta oss tillbaka och vänta på en beställning?

2. **Ökat behov av att påvisa empiri och evidens**
   Media har även bidragit till att skapa en efterfråga på evidens – vi tänker på vaccinationsdebatten. För att känna tillit till vaccinets snabba förlopp krävdes evidens. Hur kan vi fortsätta använda evidens som en del av vår leverans?

3. **Distansarbetets utmaningar**
   Från ett tvång att jobba hemifrån till en möjlighet att jobba hemifrån. Hur hanterar vi den övergången och alla frågor den för med sig? Stort fokus har tidigare lagts på de som jobbar hemifrån. Har vi nu en arbetsmiljöskuld till de som inte kunnat jobba hemifrån? Att leda utspridda medarbetare har slitit på cheferna. Hur stöttar vi dem att fortsätta riskbedöma verksamheten? Om en del vill jobba mycket på arbetsplatsen – får den fördelar jämfört med de som jobbar hemifrån?

4. **Nya aktörer når de som saknar företagshälsa**
   1,5 miljoner anställda saknar kontakt med en företagshälsa. Det ger utrymme för nya aktörer att nå fram till dessa företag med kunskap inom hälsa och arbetsmiljö. Vi ser att bland annat försäkringsbolag och managementkonsulter rör sig i riktning mot hälsa och arbetsmiljö.

5. **Den fysiska förmågan minskar**
   Forskning visar att den fysiska förmågan minskar i flertalet yrkesgrupper. Vi kan mycket om levnadsvanor och dess betydelse för hälsan. Vi kan också mycket om arbetsmiljö och kan gifta ihop de här kunskaperna. Framför allt för yrken där man behöver sin fysiska förmåga. Det är inte bara till gagn för individen utan också för arbetsgivaren.

6. **Fortsatt digitalisering**
   Pandemin har blivit en hästspark i digitalisering, även för företagshälsan. Vilka tjänster ska vi egentligen digitalisera och vilka tjänster ska vara kvar i det fysiska rummet?

HPI – Pionjärer inom hälso- och arbetsmiljöutveckling

Vi vill att fler ska få en bättre hälsa och ett hållbart arbetsliv. Vi erbjuder en IT-plattform, tjänster och expertkunskap till företagshälsor och andra hälso- och arbetsmiljöaktörer. Tillsammans hjälper vi individer och arbetsgivare att förbättra hälsa och arbetsmiljö. Vi har verkat i över 40 år och vi bedriver aktuell och i många avseenden världsunik forskning i samarbete med Gymnastik- och idrottshögskolan och flera universitet.

Hälsoprofilen och andra evidensbaserade tjänster

Hälsoprofilen har en omfattande tvärvetenskaplig förankring i beteendevetenskap, fysiologi och medicin. Vi presenterade metoden för första gången i den vetenskapliga uppsatsen ”På jakt efter hälsoprofilen” år 1976 och 1987 förankrade vi den vetenskapligt genom två doktorsavhandlingar i medicin på Linköpings Universitet. Hälsoprofilen finns publicerad i ett 40-tal forskningsartiklar och har mer än 45 års förankring i beprövad erfarenhet. Hälsoprofilen har präglats av en forsknings- och datadriven utveckling i många år.

Hälsoprofil

Den ledande metoden för att motivera till en hälsosam livsstil. Hälsoprofilen är ett möte mellan en utbildad Hälsoprofil-coach och en deltagare för att motivera och skapa insikt till livsstilsförändring. Hälsoprofilen är även arbetsgivarens underlag för sitt strategiska hälsoarbete.

Hälsoscreening

Hälsoscreening är en tids- och kostnadseffektiv tjänst som hjälper arbetsgivaren att snabbt kartlägga hälsan bland sina medarbetare, identifiera Frisk-och Riskgrupper och prioritera rätt hälsoinsatser.

Hälsoundersökning i arbetslivet

Undersök medarbetares hälsa, levnadsvanor och olika faktorer i arbetsmiljön för att förebygga ohälsa. Vi vet numera mycket om risk- och friskfaktorer, men det kan vara svårt att själv eller som arbetsgivare se hur olika faktorer samverkar, och vilka som går att påverka. Hälsoundersökning i arbetslivet hjälper medarbetare och arbetsgivare att beskriva hälso- och arbetssituationen med ett helhetsgrepp.

Nyanställningsundersökning

Undersök medarbetares hälsa inför ett nytt arbete. Vid en ny anställning eller inför nya arbetsuppgifter är det viktigt att få en bild av en medarbetares hälsotillstånd. I tjänsten ingår frågor om hälsa och levnadsvanor. Utifrån svaren på frågorna och vad som är relevant till det aktuella arbetet, genomförs undersökning och intervju.

Arbetsplatsprofil

Kartlägg arbetsplatsens mående för strategiskt förändringsarbete. Arbetsplatsprofil är en kostnadseffektiv tjänst som hjälper arbetsgivaren att kartlägga hur arbetsplatsen mår som stöd för strategisk utveckling av medarbetarnas arbetssituation.

Medicinska kontroller i arbetslivet

Skydda medarbetarna från ohälsa, skada eller sjukdom. Medicinska kontroller fyller också en pedagogisk funktion genom att tydliggöra risker i arbetsmiljön och hur man kan förebygga riskerna. Utöver den individuella rådgivning som ges till varje medarbetare vid fysiskt besök får också arbetsgivaren genom medicinska kontroller en återkoppling om hur arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatsen.

OSA-kartläggning

Ger en heltäckande bild av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. OSA-kartläggning är en tjänst som hjälper arbetsgivaren att kartlägga risk- och hållbarhetsfaktorer i verksamheten och ger underlag för strategisk utveckling av organisatoriska och sociala arbetsmiljön. OSA-kartläggningen bygger på enkäten Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), ett instrument som är vetenskaplig validerat, är etablerat internationellt och är särskilt lämpat för att ringa in risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Konditionstest på cykel

Motivera till mer fysisk aktivitet för att må bättre i vardagen. Konditionstest på cykel är det ledande sättet att beräkna kondition i arbetslivet. Testet beräknar maximal syreupptagning och motiverar medarbetare till mer fysisk aktivitet.

Blodprofil

Komplettera hälsobilden med resultat från livsstilsprover. Med tjänsten Blodprofil kan du registrera resultat från livsstilsprover direkt i Plustoo. Med hjälp av Plustoo får du en samlad bild av proverna hos en eller flera deltagare och kan jämföra resultat över tid och mellan olika referensgrupper.

Kommande tjänster:

- Arbetsmedicinsk riskbedömning
- Hälso- och arbetsmiljöbedömning
- SAM-bedömning
- Behovsanalys
- Krav- och funktionsschema
- Funktionsanalys

Branschens IT-plattform

Med vår plattform samlar vi företagshälsor, andra hälso- och arbetsmiljöaktörer, arbetsgivare och medarbetare över hela landet. Vi har också öppnat plattformen för andra tjänsteleverantörer och integrerar nu med andra programvaror. Bakom vår IT-plattform finns ett starkt tekniskt team som ständigt utvecklar och förbättrar plattformen. Vi har utvecklat programvaror/IT-plattformar för hälso-och arbetsmiljöutveckling sedan 1988.

Med Plustoo är det enkelt att arbeta standardiserat och evidensbaserat med rätt tjänster.

I Plustoo startar ni själva olika projekt i självadministrerande verktyg. Ni genomför tester och mätningar. Ni arbetar strategiskt genom nulägesanalyser med statistik och grupprapporter. Ni lagrar data säkert och lagmässigt. Med Plustoo arbetar ni systematiskt med hälso- och arbetsmiljöutveckling.

Plustoo används idag av flera hundra aktörer som utvecklar hälsa och arbetsmiljö. Plustoo är en infrastruktur för samarbete mellan olika hälsor, t ex vid rikstäckande leveranser. Plustoo används av företagssköterskor, företagsläkare, fysioterapeuter, ergonomer, hälsoutvecklare, hälsopedagoger, personliga tränare mm.

Ni loggar in med Mobilt BankID eller Siths. Givetvis finns tjänsterna på olika språk. Ni kan inhämta och hantera samtycken från medarbetare. Och ni kan t ex signera intyg digitalt.

På Todaytoo ser deltagarna sina resultat

Deltagarna besvarar frågeformulär och på sitt hälsokonto kan hen se sina resultat, få sina tjänstbarhetsintyg, se sin utveckling över tid, jämföra sig med svenska arbetslivet och hantera samtycken. På Todaytoo kommer snart också arbetsgivarna se sina grupprapporter och medarbetares tjänstbarhetsintyg mm. Deltagarna loggar in med Mobilt BankID.

Forskning om hälsa, levnadsvanor och arbetsmiljö

Vi samarbetar med forskare på Gymnastik och Idrottshögskolan, Karolinska Institutet, Högskolan i Halmstad, Göteborgs Universitet, Uppsala universitet och Malmö Universitet. Många av forskningsprojekten utgår ifrån hälsodata som vi har samlat in sedan början av 1990-talet, vilket möjliggör unik forskning om medarbetare i det svenska arbetslivet.

Utbildning

HPI erbjuder utbildningar till företagshälsor, andra hälso- och arbetsmiljöaktörer och arbetsgivare.

Vi utbildar i hur våra tjänster och verktyg används och hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på olika nivåer. HPI håller också utbildningar i företagshälsans uppdrag och metodik. Vi erbjuder både öppna och verksamhetsanpassade utbildningar.

Våra utbildningar

- Hälsoprofil Grundutbildning
- Hälsoprofil Uppdatering
- Hälsosammare livsstil
- Konditionstest Grundutbildning
- Konditionstest Uppdatering
- Introduktionsutbildning i arbetsmiljöarbete och hälsa
- SAM – den röda tråden för ett hållbart arbetsliv, för operativa inom företagshälsan
- Lev som du lär – arbetsmiljöarbete för chefer och HR inom företagshälsan

FÖR EN BÄTTRE HÄLSA & ETT HÅLLBART ARBETSLIV • SEDAN 1976 •

HPI

Health Profile Institute erbjuder IT-plattform, tjänster och expertkunskap till företagshälsor och andra hälso- och arbetsmiljöaktörer. Tillsammans hjälper vi individer och arbetsgivare att förbättra hälsa och arbetsmiljö.

Vi bedriver aktuell forskning i samarbete med bland annat Gymnastik- och idrottshögskolan.

HPI har verkat i 45 år med visionen om ett samhälle där människor upplever en god hälsa och har ett hållbart arbetsliv.

www.hpi.se