

Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar

Presentation av en ny kunskapssammanställning

28 oktober 2016



ARBETSMILJÖ
VERKET

Medverkande författare och redaktörer

Gunnar Aronsson, professor, psykologiska institutionen vid Stockholms universitet

Kerstin Nilsson, doktor i medicinsk vetenskap och filosofie doktor, arbets- och miljömedicin vid Lunds universitet och arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)

Boo Johansson, professor, psykologiska institutionen vid Göteborgs universitet

Maria Albin, legitimerad läkare, professor vid Karolinska Institutet och verksamhetschef för Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting

Margareta Torgén, överläkare vid Akademiska sjukhuset i Uppsala

Per Nylén, docent vid Kungliga Tekniska högskolan i Stockholm

Kerstin Persson Waye, professor, arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet

Eva Vingård, legitimerad läkare, professor, arbets- och miljömedicin vid Uppsala universitet

Carin Håkansta, doktor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska högskola

*Healthy organizations are
not created by accident!*

Grawitch et al, 2006

Varför är ditt företag så bra att arbeta i?

”Därför att jag har fattat grejen.

Som vd har jag ett stort inflytande på att skapa en företagskultur som värderar människan.

Det spelar ingen roll vem du är. I stället för att fråga vad en anställd kan göra för oss så frågar vi alltid hur vi kan hjälpa dem att bli så bra som möjligt.

Vi är ett företag och måste bry oss om verksamheten och våra kunders bästa men att bygga en infrastruktur och en kultur som bryr sig om varje enskild anställd individ tror jag skapar en form av tillit som föder sig själv.”

Julia Hartz vd för Everbrite (världens största självservice plattform för att ordna events)

Varför arbetar vi?

- Arbetet försörjer oss
- Arbetet strukturerar tiden
- Arbetet skapar mening
- Arbetet ger status och identitet
- Arbetet uppmuntrar till aktivitet och kreativitet

Är arbete bra för hälsan?

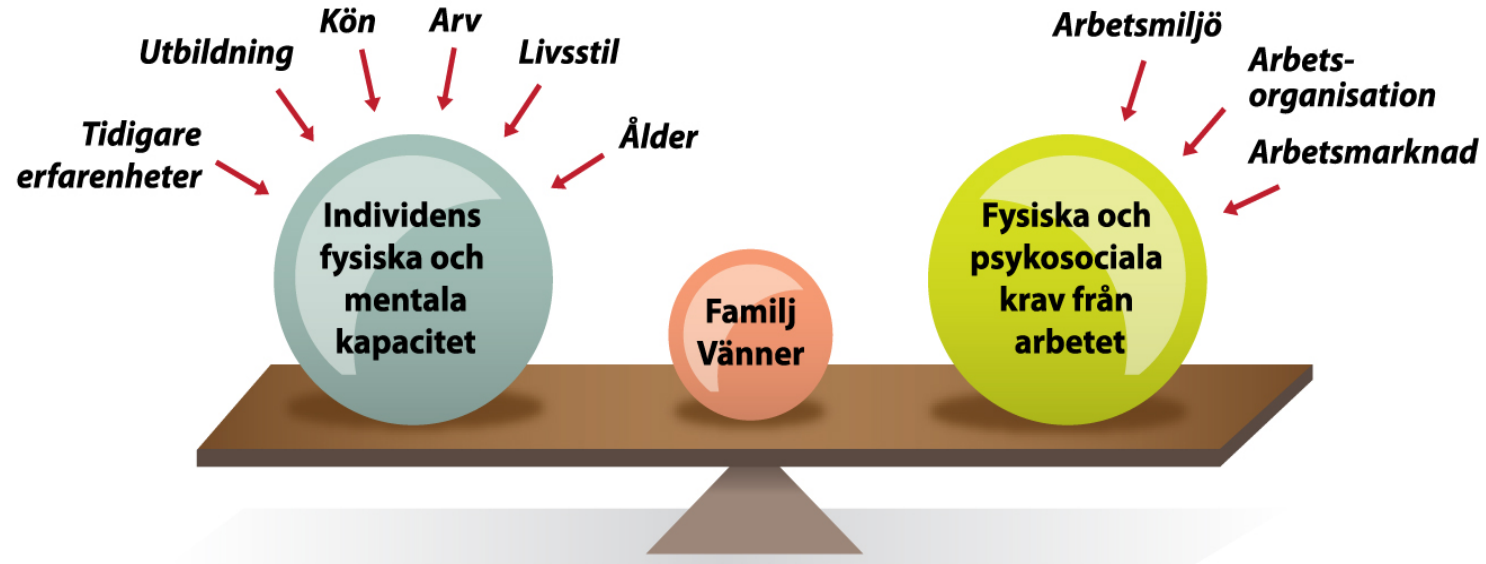
Faktorer associerade med sjukdom/friskhet och dålig/bra hälsa

- **Genetiska**
 - epigenetiska
- **Biologiska**
- **Sociala**
- **Psykologiska**
- **Livsstil**
- **Miljö**
- **Arbetsförhållanden**
- **Status**

Arbetshälsa

Samhällets regelsystem och normer

Arbetskydd



Folkhälsoarbete

Sjukvård och rehabilitering

Nya utmaningar

”Eliminationsprocessen”, att enbart få bort riskfaktorer, är otillräcklig eller inadekvat i ett arbetsliv där nyckelfaktorerna för framåtskridande bl.a. är motivation, samarbete och kreativitet.

Att undvika exponering för negativa förhållanden är bra men leder inte alltid till en positiv situation eftersom positiva tillstånd ofta är något kvalitativt annorlunda – inte bara det omvända.

(Aronsson et al., 2009)

Kunskapsöversikter

- AVs hela skriftserie av kunskapsöversikter
- SBU
 - Arbetets betydelse för **sömnbesvär**
 - Arbetets betydelse för **depression och utmattningssyndrom**
 - Arbetets betydelse för **ryggbesvär**
 - Arbetets betydelse för **hjärt/kärlsjuklighet**
 - Arbetets betydelse för **artros**
- FORTE
 - Arbete, psykisk ohälsa och sjukskrivning

God arbetsmiljö – Friska arbetsplatser

Per Lindberg, Uppsala universitet &
Högskolan i Gävle

Eva Vingård, Uppsala universitet

Rapport till Arbetsmiljöverket 2012

Positiva, engagerade, rättvisa, tillgängliga ledare

Utvecklad kommunikation

Samarbete, teamarbete

Positivt socialt klimat

Medinflytande, delaktighet

Autonomi, empowerment

Rolltydlighet, tydliga förväntningar och mål

Erkännande, feedback

Behandlad med respekt, bibehållen
självkänsla

Utveckling, fortbildning

Lagom arbetstempo och arbetsbelastning

Adm. el. pers. stöd i arbetet

Bra fysisk arbetsmiljö

Relationer till intressenter

Faktorer som främjar psykisk hälsa och välbefinnande

- Gott ledarskap (rättvist, stödjande, inkluderande)
- Kontroll i arbetet (inflytande och stimulans)
- Balans mellan arbetsinsats och belöning
- Tydliga mål
- Anställningstrygghet
- Balans mellan arbete och fritid.

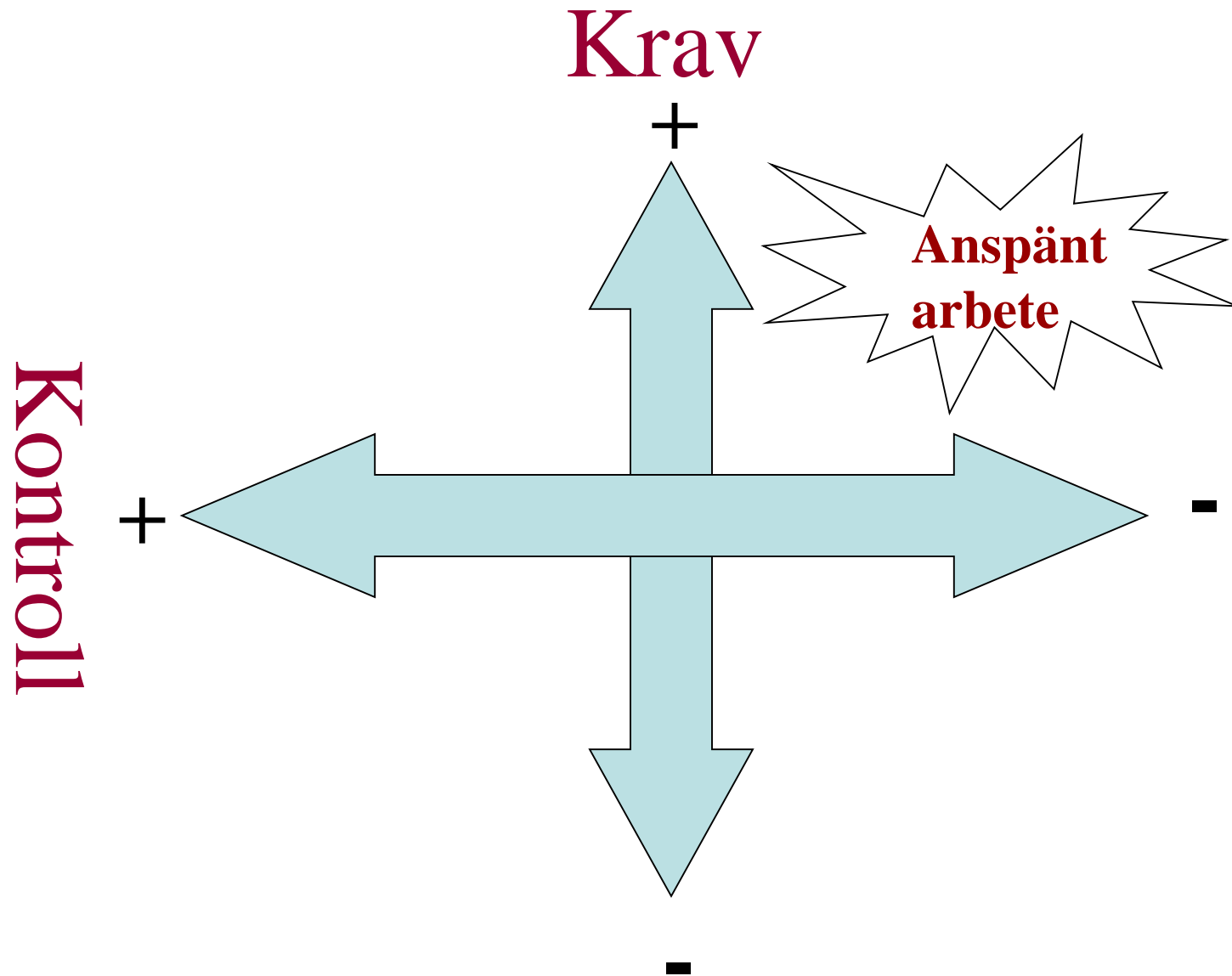
Modeller för risk- och friskexponeringar i arbetet

Känsla av sammanhang

KASAM

- Meningsfullt
- Begriplighet
- Hanterbarhet

» *Aaron Antonowsky*



Karasek-Theorell-Johnson 1979-1990

Socialt stöd



Ansträngnings- belöningsmodellen

Nedlagd energi

i relation till

Erhållen belöning i form av lön, uppskattning,
”att bli sedd”

“

We all need people
who will give us
feedback.
That's how we improve

Bill Gates, Microsoft



Vad behövs i en föränderlig värld?

- Lära nytt, agera, tänka ut kreativa och komplexa handlingsmönster

förstärks av

- Gott emotionellt klimat, tillit, ”positive regards” (antagande om att andra vill mig väl) dvs en god psykosociala arbetsmiljö

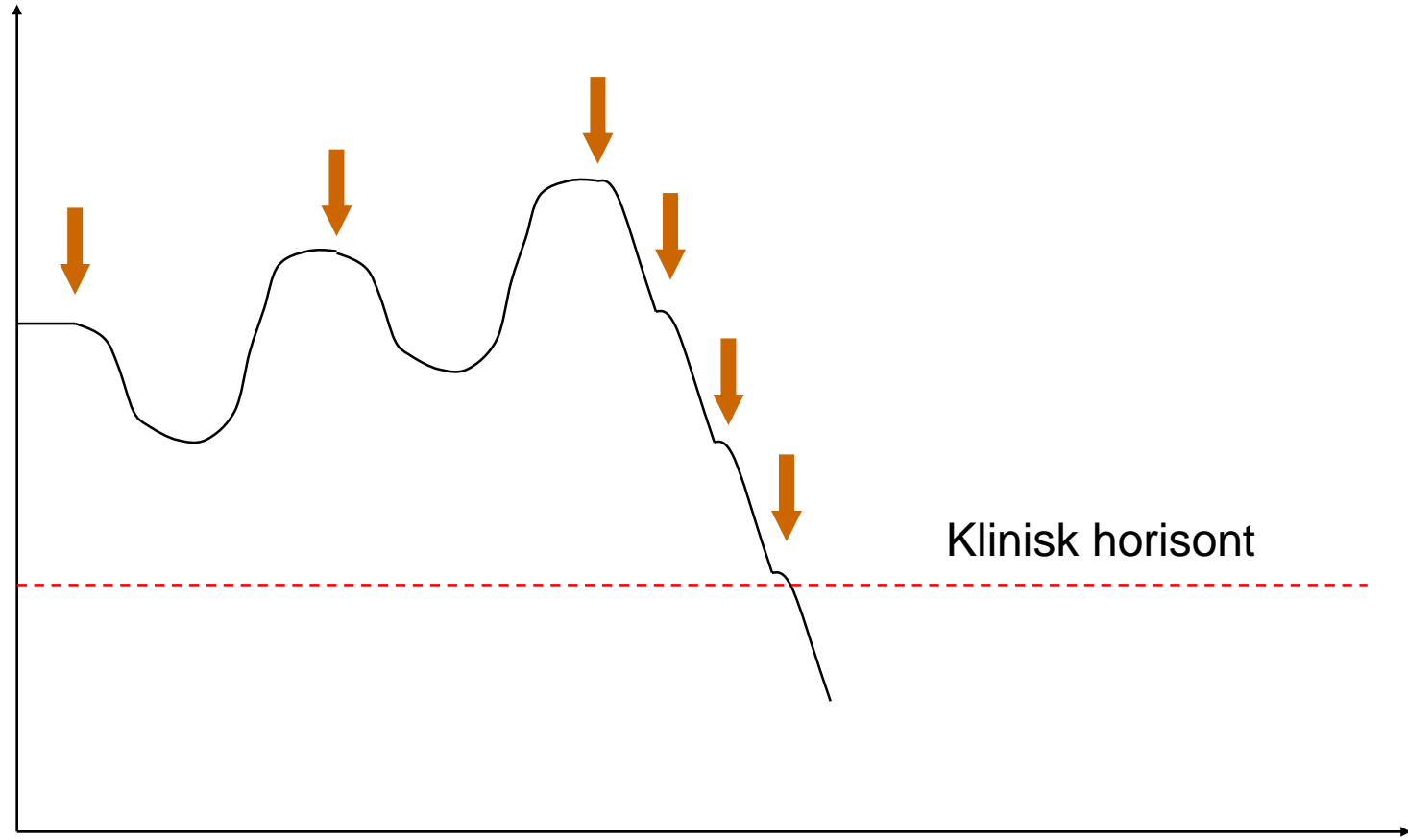
Resilience

(motståndskraft, elasticitet)

- Strukturella resurser
 - God organisation, visioner, mandat att agera
- Kognitiva resurser
 - Kunskaper och kompetens
- Relationella resurser
 - Bra nätverk
- Emotionella resurser
 - Välvilja, stöd, förtroende, “positive regards”

Kroppens förmåga till anpassning

Kroppens
"kapacitet/hållfasthet"



Klinisk horisont

Tid

Arbete och hälsa ur ett livsloppsperspektiv









Vad gör en pensionär?



Sebastian

5 år.

- Hmm, det var en jättesvår fråga. Men jag har hört talas om dem på tv. Jag tror att det är en som pantar burkar.



Johanna

5 år.

- De får ta ledigt från jobbet för de får pengar ändå. Alla blir det om man inte dör före. Jag tycker det ska bli kul att bli pensionär för då får man vara hemma och ligga i badet hela dagarna.



Johannes

5 år.

- Pensionär blir man när man är ganska gammal, 30-40 år eller så. De snickrar och brukar säga till om röret har gått sönder. Jag vill inte bli pensionär för jag vill bli dinosaurieletare.

- **Kronologiskt åldrande**
 - Samvarierar med fysiologiska och medicinska parametrar
- **Psykologiskt åldrande**
 - Utveckling av självbild och sociala relationer
- **Socialt åldrande**
 - Ålder placerat i ett socialt sammanhang

Fysiska parametrar

- Lungfunktion ↓
- Hjärt/kärlfunktion ↓
- Syn ↓
- Hörsel ↓
- Muskelstyrka ↓
- Fysisk kapacitet ↓

Kan fysisk arbetsförmåga förbättras över tid?

- Ja genom:
 - Minskning av repetitiva och fysiskt belastande arbetsuppgifter
 - Ökad fysisk träning på fritiden och på arbetstid

Mentala parametrar

- Kognition
- Lärande
- Minne

Olika minnestyper

- **Procedurminnet**
 - cykla, köra bil
- **Perceptuella minnet**
 - föremål och företeelser i vår omgivning
 - vad är en stol?
- **Semantiska minnet**
 - analys, syntes, associationer, teoretiska begrepp
- **Episodiska minnet**
 - händelser bakåt i tiden
 - vad gjorde jag i söndags? vad åt jag till middag i går?
- **Arbetsminnet**
 - minne av vad vi gör just nu

Minne och ålder upp till 70 +

- Det semantiska minnet *förbättras* med åren
- Det episodiska minnet *försämras* med åren. Arbetsminnet håller sig relativt intakt
- Minnet blir bättre av träning och aktivitet i alla åldrar

Mentala parametrar

- Kognition
- Lärande
- Minne
- Attityd
- Motivation
- Erfarenhet
- Expertis

Mentala skillnader

Stora variationer och kompensationsmekanismer finns

Mentala funktioner samvarierar med självrapporterad hälsa

Selektiv optimering med kompensation

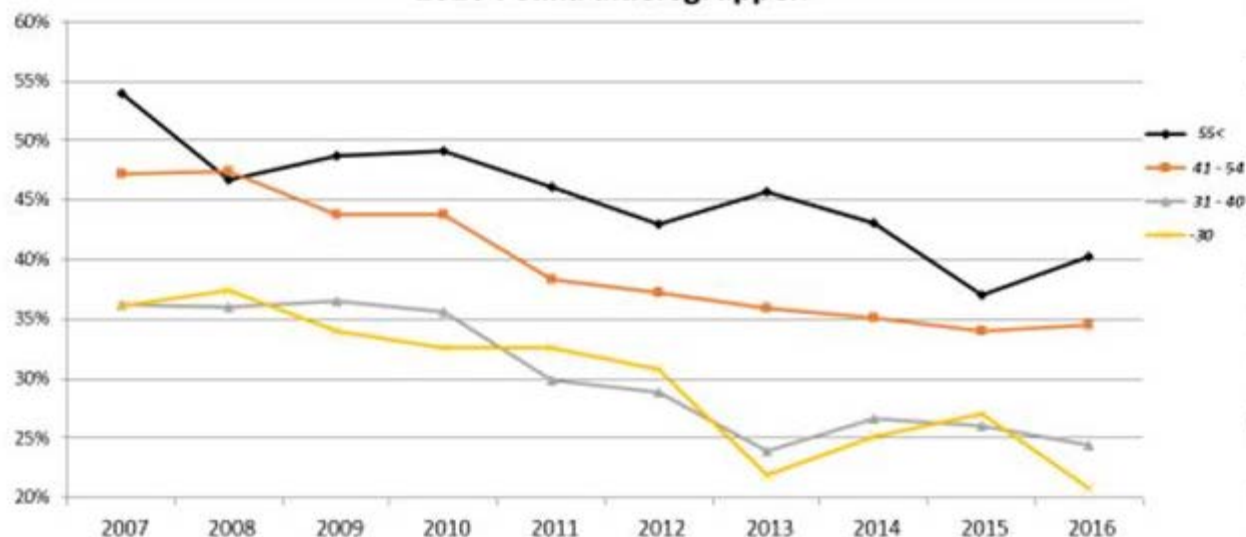
- **Selektion**
 - Styr det individuella beteendet mot individens mål och prioriteringar. Färre och mer betydelsefulla mål innebär effektivare användning av resurser
- **Optimering**
 - Individens kontinuerliga förvärvande och förbättrande av medel för att nå de utvalda målen
- **Kompensation**
 - Individens upprätthåller den önskade funktionsnivån när resurser och medel minskar med alternativa medel

Sammanfattning

- Det finns skillnader mellan yngre och äldre arbetstagare
- Fördelar och nackdelar är ganska jämt fördelade mellan de två grupperna generellt sett
- I vissa yrken kan skillnaderna ha betydelse, detta gäller främst arbeten med hög fysisk belastning
- Individuella skillnader är generellt sett större än gruppskillnader

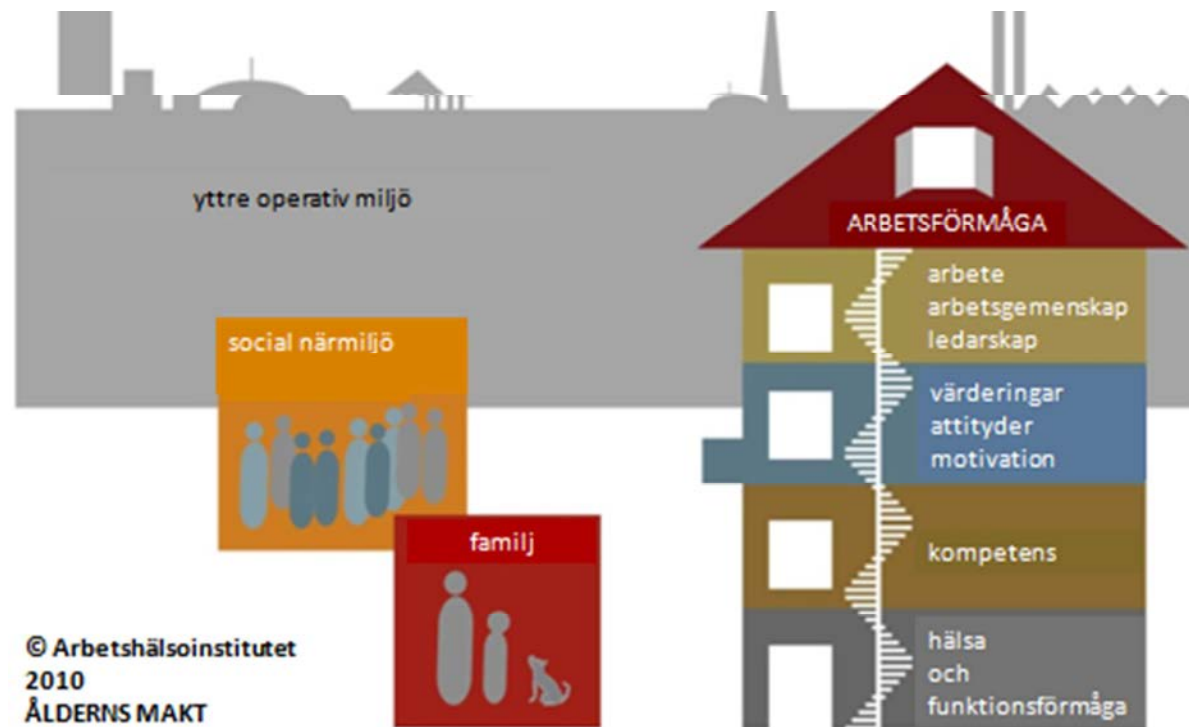
All time LOW – aldrig så få helårsfriska i den yngre svenska arbetskraften!

Utveckling av andel helårsfriska senaste 12 månaderna åren 2007 till 2016 i olika åldersgrupper.



Diagrammet visar andelen helårsfriska de senaste 12 månaderna respektive år. Med helårsfrisk menas de som inte haft en enda sjukdag senaste 12 månaderna. Av diagrammet framgår att den övergripande trenden sedan

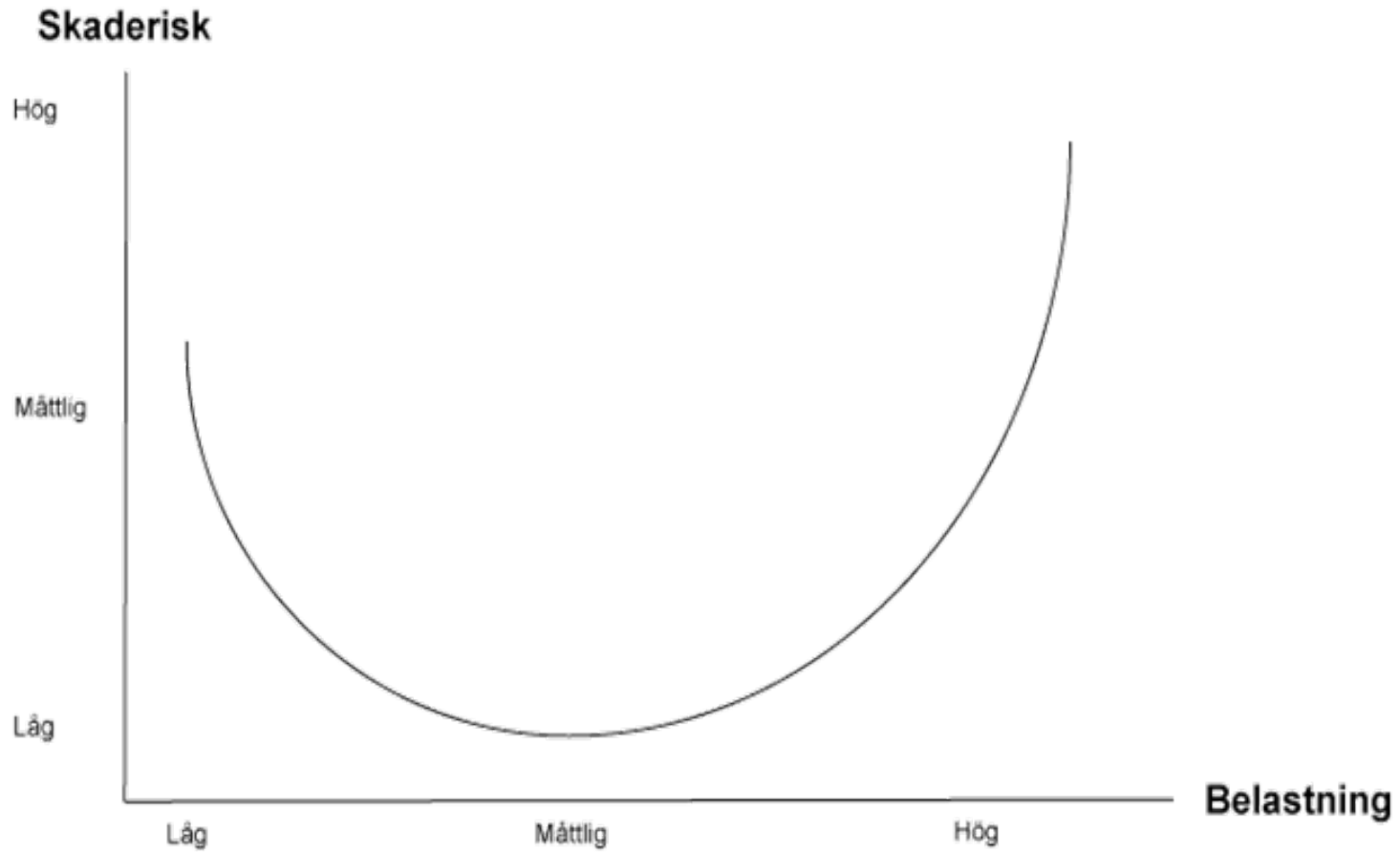
Jobbhälsobarometern infördes 2007 har varit negativ, dvs allt färre helårsfriska. Det framgår också tydligt att den äldre arbetskraften i mindre utsträckning är sjukfrånvarande jämfört med de unga. 2016 uppgav endast 21% av arbetskraften 20 till 30 år att de inte haft en enda sjukfrånvarodag senaste 12 månaderna. Det är den lägsta andelen sedan Jobbhälsobarometern infördes.



Arbetsförmågehuset efter Juhani Ilmarinen

Positiv fysisk belastning i arbetslivet

Belastningsdos vs. skaderisk



Winkel 1989

Rörelsebrist – en utmaning



Hur når man målen för en frisk arbetsmiljö?

- Positiva skyddsronder!

DEN GODA ARBETSMILJÖN
HUR SER DEN UT?
VAD GÖRA?

- Inkludera ett aktivt förebyggande arbete mot kända arbetsmiljöfaktorer t.ex. buller, dålig belysning, kemikalier och hög fysisk belastning i det ständigt pågående skyddsarbetet.
- *Ge alla tillgång till välfungerande ergonomiska och tekniska hjälpmedel samt it-stöd.*
- Se till att arbetskrav samt fysisk och mental belastning står i proportion till organisatoriska och personella resurser.
- *Var mycket omsorgsfull vid anställning av ledare där både organisatorisk, professionell och social kompetens värderas och ge sedan ledarna kontinuerligt stöd.*

- Motverka trötthet och utmattning genom att införa hälsofrämjande arbetstidsscheman.
- *Se till att kommunikationen fungerar nedåt, uppåt och åt sidorna i organisationen och låt det vara "högt i tak" i diskussioner om sakfrågor.*
- Inkludera och informera alla berörda om förändrings- och förbättringsåtgärder på arbetsplatsen
- *Se till att organisationen är rättvis, det vill säga att samma regler gäller för alla och att dessa är väl kända och accepterade.*

- Motverka all form av mobbning och särbehandling.
- *Medverka till att alla får adekvat kompetensutveckling hela arbetslivet*
- Uppmuntra organisationen att ta till vara den goda erfarenhetskunskap som finns.
- *Organisera rotation och byte av arbetsuppgifter för att motverka och minska ensidig fysisk och mental belastning och därmed öka motivationen.*
- Skaffa och använd en bra och välutrustad företagshälsovård som stödjande och aktiv resurs i hälsoarbetet.



Arbetsmiljö
Ekonomi
Social gemenskap
Stimulerande arbete
Hälsa

*Healthy organizations are
not created by accident!*

Grawitch et al, 2006

Läs mer om alla
kunskapssammanställningar
på [av.se](https://www.av.se)



ARBETSMILJÖ
VERKET