IMM Institute of Environmental Medicine
Institutet för Miljömedicin

Karolinska Institutet

Det är ingenting fel på förändring, bara den går i rätt riktning……

W Churchill

Irene Jensen

Professor i företagshälsa och personskadeprevention

FHV branschen

- Ca 65% av alla anställda i … FHV
- Majoriteten a … SME
- Cirka 160 FH … ationsform
- ca 4000 anst … nt antal sysselsatta som underleveran …
- Omsatte 2012 ca 4 miljarder

Omsättning 4 miljarder
4000 anställda
1 miljon/anställd
Årslön 887 500

- Majoriteten av FHV ledning tror på FHV som framtidsbransch men en majoritet anser också att FHV borde få mer statlig styrning (ex obligatorisk FHV)

Bransch statistik, Sveriges företagshälsor 2013

Företagshälsovårdens nuvarande roll

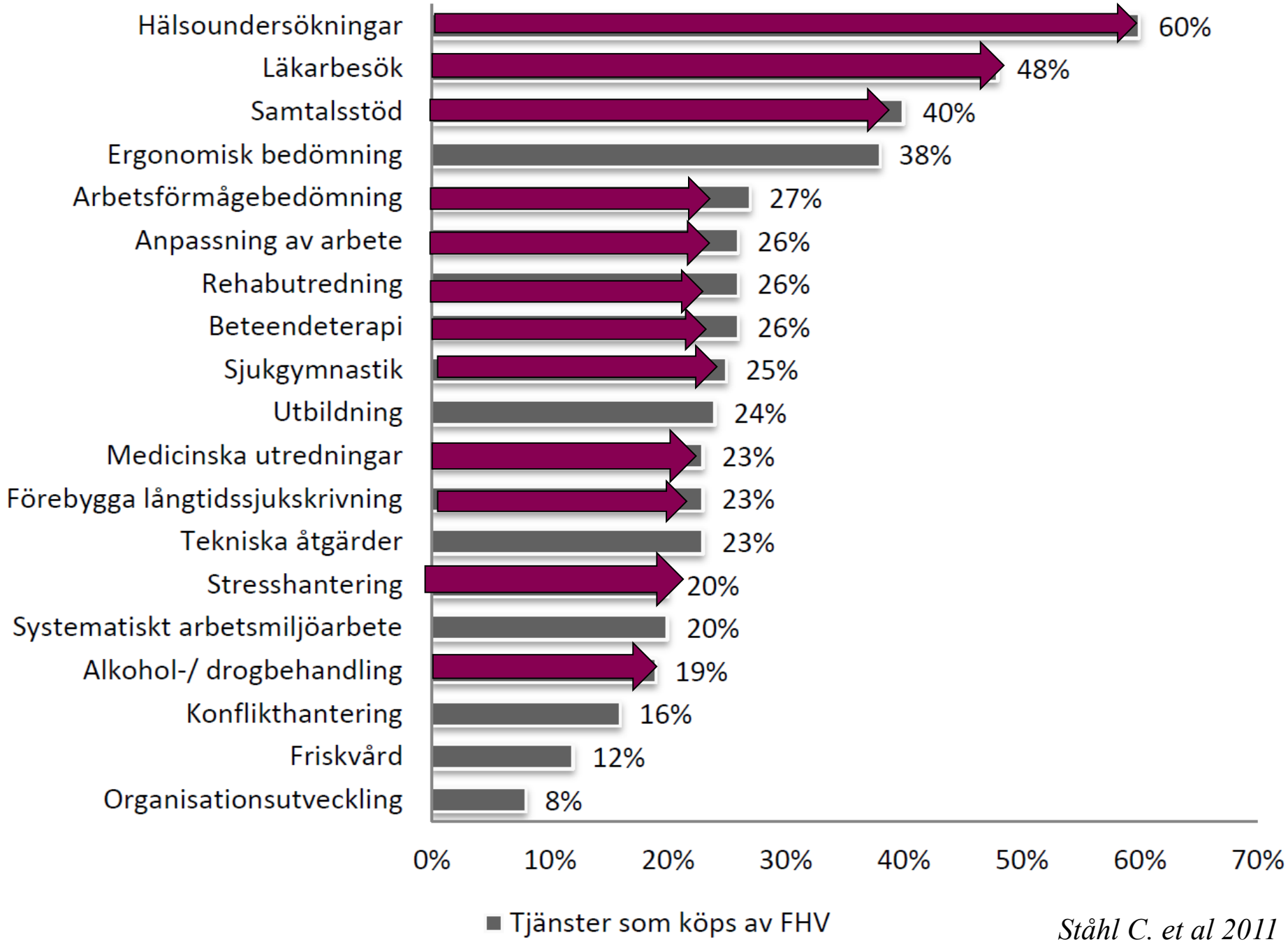
- Att vara arbetsgivarens expertstöd i att:

  →skapa en bra och säker arbetsplats

  →att på arbetsgivarens uppdrag stödja anställdas arbetsförmåga och hälsa.

Vad ska särskilja Företagshälsa mot vården

- Kunskap om arbetets påverkan på hälsan
- Kunskap om arbetsplatsen
- Kunskap om effektiva åtgärder på arbetsplatsen
- Möjligheterna att arbeta i nära kontakt med/på uppdrag av arbetsgivaren
- Möjligheterna att arbeta med åtgärder direkt på/med arbetsplatsen



Ståhl C. et al 2011

Arbetsgivarna förstår inte….

Vi måste bara tänka på att sälja debiterbar tid

FHV erbjuder inte det vi vill ha……

Vi vill jobba mer förebyggande och främjande……

Ingen vill betala för förebyggande och främjande….

Teamarbetet som är utmärkande för FHV…

Ingen arbetar i realiteten i team……

FHV har ingen branschkunskap

Kunskapen om arbetsplatsen och arbetsförhållandena som är unik……

Gapet mellan kunskap och tillämpning – informerat ekonomiskt beslutsunderlag

FHV/arbetsgivare måste bli bättre på :

- Att använda sig av det vetenskapliga underlag som finns för ekonomiska konskevenser av arbetshälsosatsningar
- att tillämpa ekonomisk analys i uppföljning av arbetshälsosatsningar ur företagsekonomiskt perspektiv
- Genom detta bidra till produktivitetsutveckling

Van Dongen et al 2011, 2013, Work and health UK 2013

Produktivitet

- Arbetsmiljöproblem kostar mer i produktionsbortfall än hälsoproblem
  - i genomsnitt 45% prestationsnedsättning
  - *ledarskap* och *socialt klimat* påverkar mest

Implikationer: Stöder vikten av att arbeta med **SAM** och förebyggande arbete och inte endast efterhjälpande insatser

Lohela Karlsson M., et al , 2013

Systematiskt arbetsmiljöarbete för hälsa och säkerhet

- ger ökade kunskap och engagemang, ökat antal insatser och minskat antal skador, minskad sjukfrånvaro samt ökad produktivitet

Robson 2007, Systematic review, Safety science

- starkt stöd för positiv effekt när anställda aktivt medverkar och engagerar sig i hälso- och säkerhetsarbetet .
- Mindre stöd för effekt av skyddskommittéer och liknande

Milgate (2002), Work

Arbetsmiljöekonomi; interventioner på arbetsplatsen

AHA-studien, svenska förhållanden

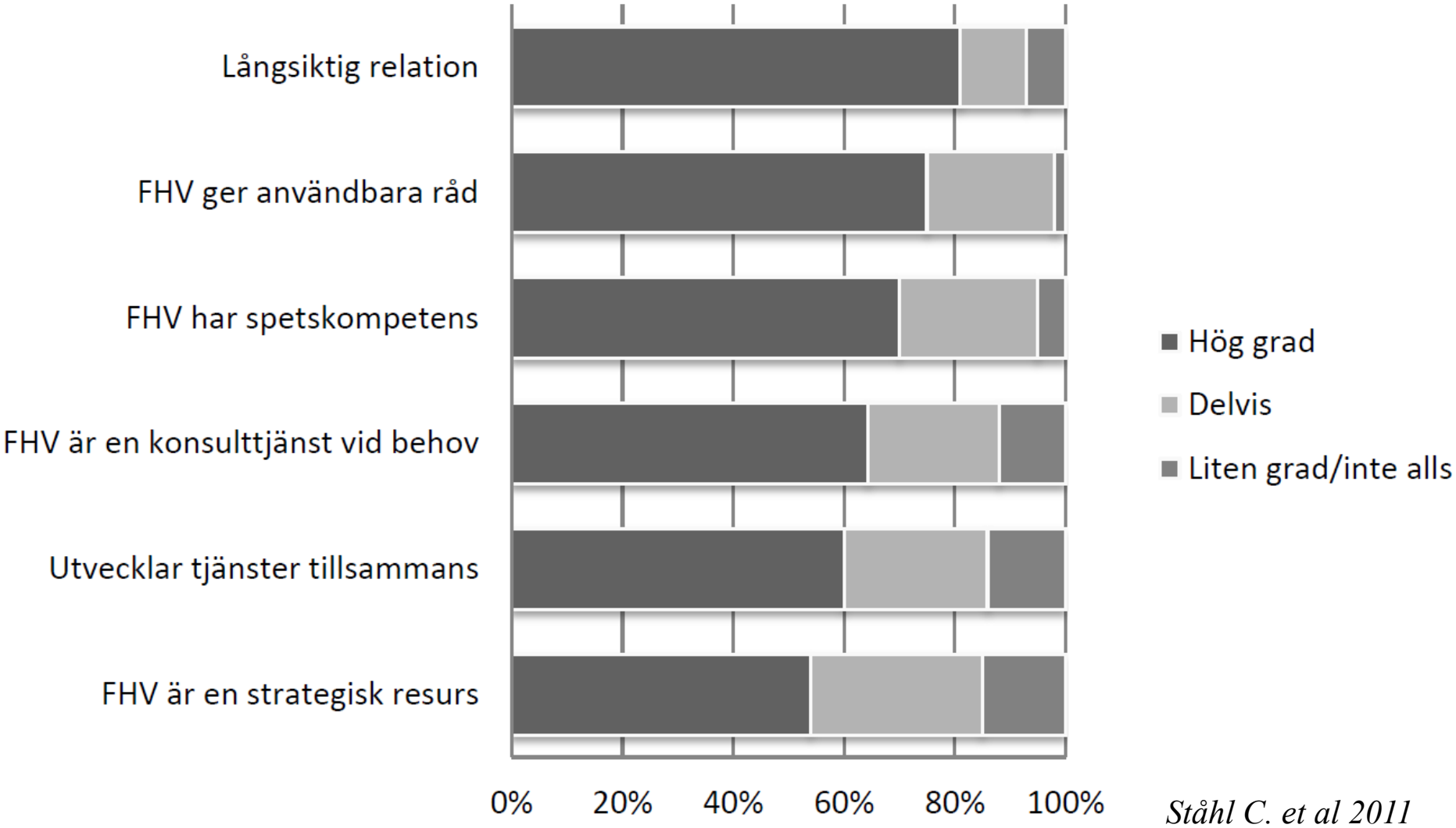
- ✓ I genomsnitt en 10% förbättring av arbetsförmåga
- ✓ Ökad effektivitet och produktivitet upp till 5%
- ✓ Den ökade produktivitet förklaras av kvalitetshöjning av human kapitalet
- ✓ Ökningen sker över tid så uthållighet i insatsen är nödvändig för optimal effekt.
- ✓ **Return of investment ca 8 mån**

ISSA - studien 2011, internationell

Prevention på arbetsplatsen ger **2** gånger pengarna tillbaka

F. Ødegaard, P. Roos, IFAU 2012

Arbetsgivarnas uppfattning om FHV



Ståhl C. et al 2011

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

- Vid inspektion 2008-2009 mer än hälften av arbetsgivare inte påbörjat SAM,
- SAM= upprättade administrativa rutiner – HUR och resultatstyrning brister (Enkät ombud TCO,LO)
- Begränsat till traditionella teknisk frågor
- Styrningsideal: minska sjukfrånvaro; ej säkra, hälsosamma, produktiva arbetsplatser
- Fokus mer på rutiner än på resultat

Frick K, Johansson U. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. AV 2013

Anledningar till att arbetsgivare investerar i arbetsmiljö- och hälsoinsatser

Resultat från en studie i Engelska industriföretag.

1. Lagkrav
2. Ekonomi
3. Etik/moral

Lagkrav är den största drivkraften för många företag. För att företag ska avsätta mer resurser än vad som krävs enligt lagar och förordningar krävs ett sk ”business case”.

Miller & Haslam 2009

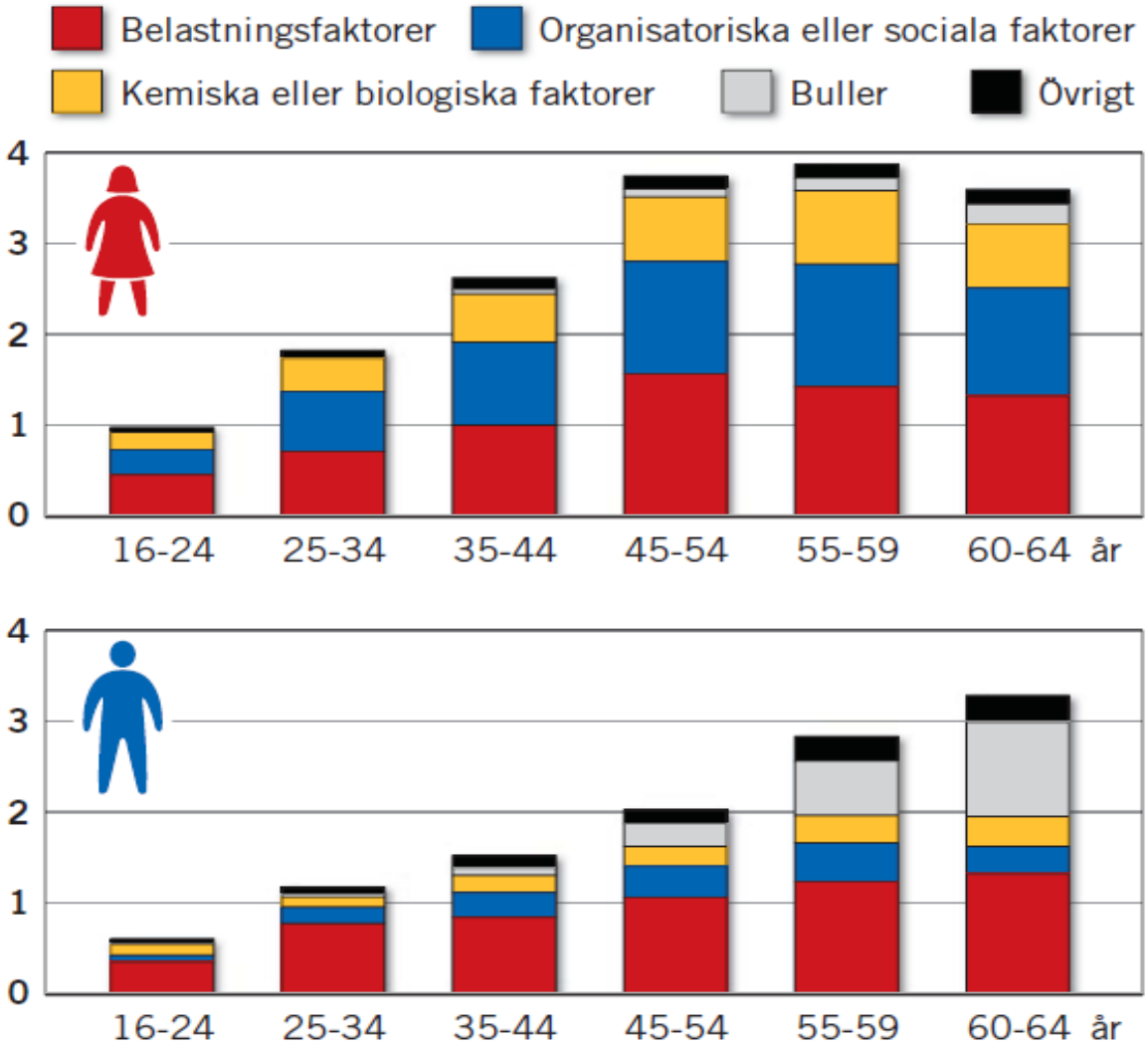
Den ”klassiska” arbetsmedicinen borta?

- Allvarlig somatisk sjukdom och dödsfall orsakat av arbetet minskat
- Ökning av andra typer av sjukdom/besvär som orsakar lidande och funktionsnedsättning
- Andra typer av miljöer; gränslösa arbetet, kontorslösa arbetet, IT/mobitelefoni, elektroniska möten, sociala medier

”

WHO 1995, ILO 1998/2006, Coggon D. 2005, Work and health UK 2013

Figur 14
Anmälda arbetssjukdomsfall per 1 000 förvärvsarbetande efter kön, ålder och misstänkt orsak 2012.
Arbetstagare och egenföretagare.



Stressrelaterad ohälsa

- En av fem anställda från EU15 och en av tre anställda från de 10 nya EU medlemsstaterna ansåg att deras hälsa var utsatt pga arbetsrelaterad stress

- Arbetsrelaterad stress är en fråga som oroar 79% av de intervjuade cheferna inom EU

PEROSH EU 2013

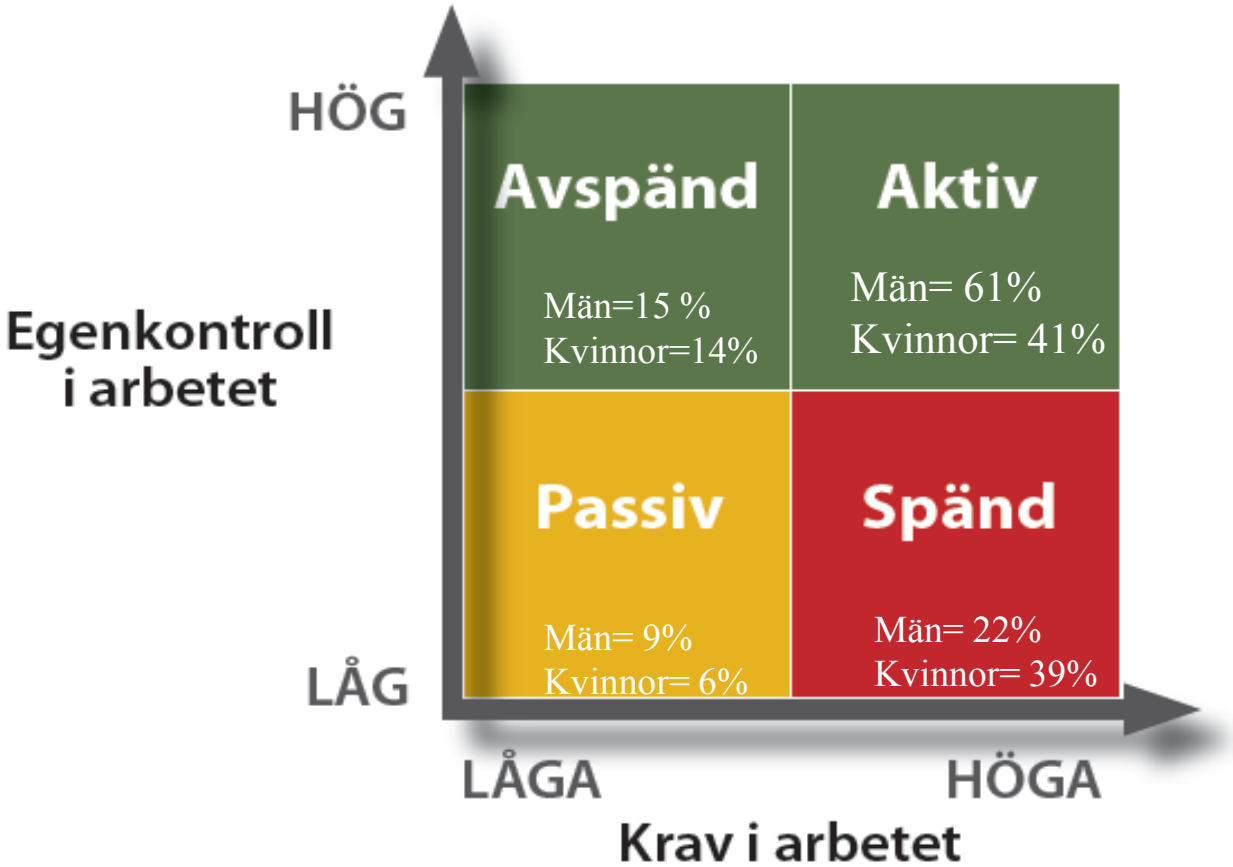
Chefers kompetens i frågan

- Nästan hälften av lärarna på utbildningar där framtida chefer traditionellt (ek, teknik) hämtas har inte tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor
- 62% tar inte upp arbetsmiljöfrågor i undervisning
- 56% av studenterna ansåg att arbetsmiljö var ointressant eller ”likgiltigt”

Prevent 2012

Studier visar att utbildning för anställda i arbetsmiljö och säkerhet ökar säkerhetsbeteenden både hos chefer och medarbetare

Chefer inom landsting (olika nivåer)



Björklund C, Lohela-Karlsson M, Jensen I, Bergström G. J Occup Environ Med. 2013 Hierarchies of health.

Företagshälsovårdens *kommande* roll

- **Att vara arbetsgivarens expertstöd i att:**
  - → skapa en bra och säker arbetsplats
  - → att på arbetsgivarens uppdrag stödja anställdas arbetsförmåga och hälsa
  - → bidra till förbättrad produktivitet

- **Utvidgat samhällsuppdrag**;
  - → insatser för de funktionsnedsatta utanför arbetsmarknaden
  - → Insatser för att förbättra levnadsvanor
  - → Hur kan FHV bidra till ”Prekariatets” hälsa och arbete; osäkra anställningar, ”fas 3are”, arbetslösa etc

Framtidens Företagshälsa

- **Efterfrågan;**
  - → ”Bevisa” sig nyttig
  - → Kostnadseffektiva insatser med mer tydligt arbetsfokus
- **Strategisk partner;**
  - → Systematiskt arbetsmiljöarbete
  - → Insatser för ökad produktivitet
  - → Chefsutveckling i strategiskt arbetsmiljöarbete

Framtidens Företagshälsor

- **Organisation av FHV;**
  - → Mulitprofessionell - vilka professioner kräver framtiden?
  - → Nätverk eller anställda?
  - → Expertfunktion i de områden arrbetsgivarna inte har ”inhouse”
  - → Teknikstöd inom organisationen
  - → Teknikutveckling mot kund; e-hälsa, appar, sociala medier etc….
  - → FOU
  - → Skall FHV fortsätta ha namnet FHV?

Framtidens Företagshälsa

- **Kompetensutveckling;**
  - → Evidensbaserade metoder -EBP
  - → Förebyggande
  - → Arbetsplatsnära insatser
  - → Bevara arbetsförmåga
  - → Återställa arbetsförmåga
  - → ”Arbetsmiljöekonomi”
  - → Utveckla arbetssätt för att arbeta över arbetsgivargränserna
  - → Ta tillvara referensstatistik som finns tillgänglig

Framtidens Företagshälsa

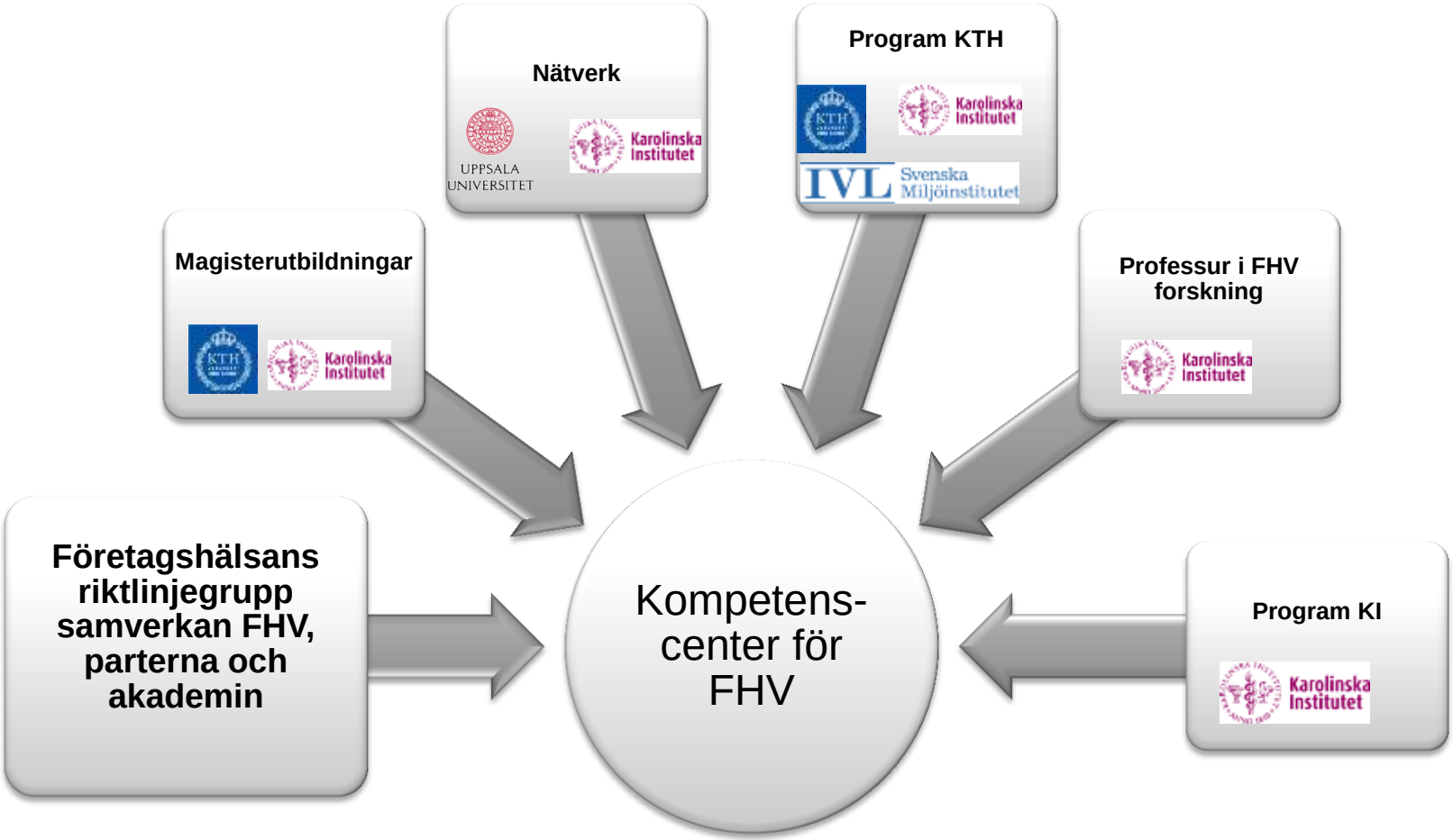
- **God arbetsmiljö och arbetsförhållanden för FHV personal**
  - → Tydliga gemensamma mål
  - → resurser, krav, kontroll etc
  - → Tydlig arbetsbeskrivning och kompetensmatchning
  - → Etiskt (klientsäkerhet)
  - → EBP
  - → Utvecklande och *Insiktsfullt* ledarskap ”humankapitlet inhouse” viktigaste resursen

Framtidens Företagshälsa

- **Hållbar hälsa;**
  - → Äldre arbetskraftens
  - → Riskreducering och prevention
  - → Symtomdiagnoser
  - → Identifiera psykosocial risker
  - → Åtgärder för att förhindra och åtgärda psykossociala risker
  - → Psykosocial ohälsa åtgärder för vidmakthållande och återfå arbetsförmåga
  - → arbetsförmåga vid olika typer av kroniska, icke maligna sjukdomar och sjukdomar man numera i hög grad botaralt får leva med (ex bröstcancer, hjärtkärl)
- **Chefers hälsa och funktion**
  - → Stöd till chefers egen hälsa och arbetssituation

Kompetenscenter för företagshälsovård

www.fhvforskning.se



Implementeringsstöd för evidensbaserad praktik

Sammanställning av metoder

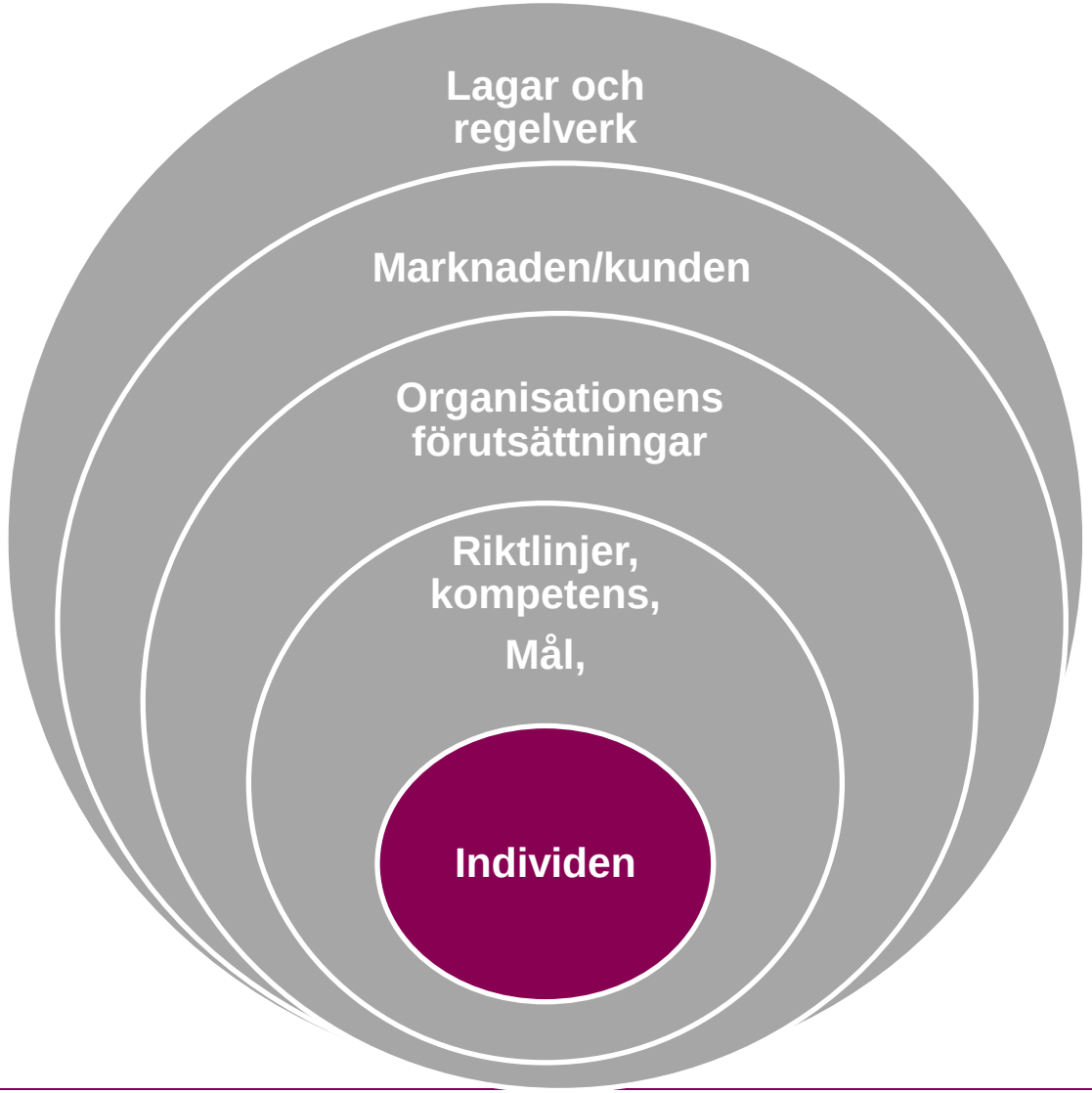
Prioriterings kommitté

Företagshälsans riktlinjegrupp

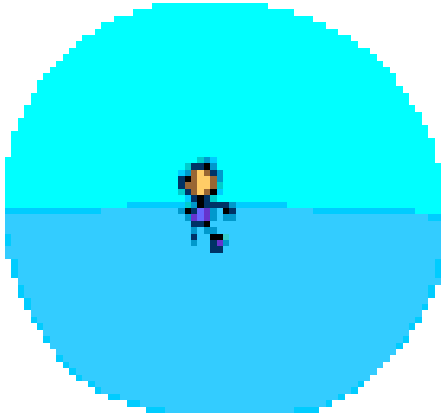
Ekonomisk analysgrupp

Meritering i EBP
Akademisk företagshälsa

Förändring/utveckling sker vare sig man vill det eller inte…..



Tack för uppmärksamheten!



Blogg: **professornharordet**

Twitter: **@professorns**

Hemsida: **www.fhvforskning.se**