

# Resultat och lärdomar från en regional arbetsmiljösatsning

Jonathan Severin

Doktorand inom arbetsmiljö och  
hälsoekonomi

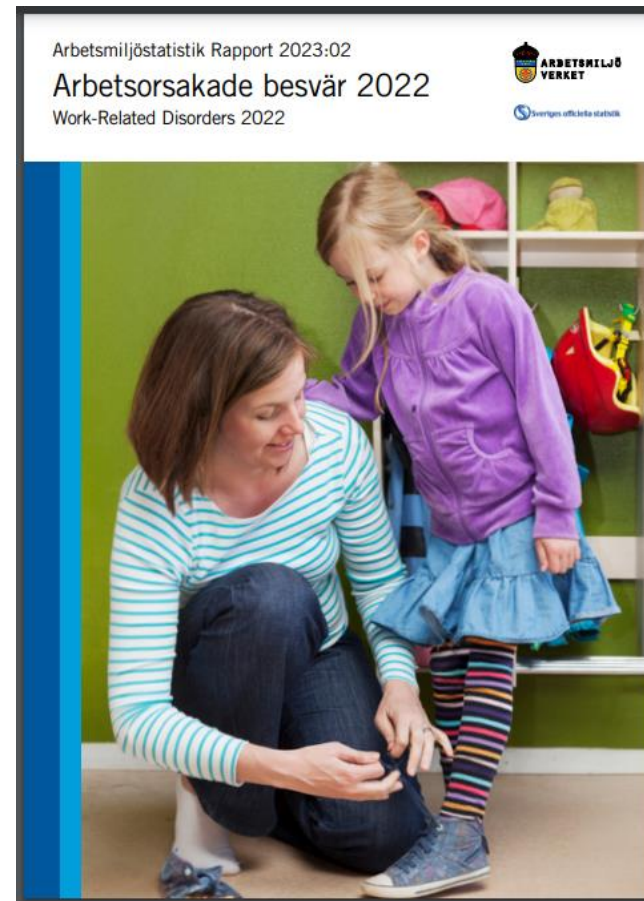
Institutet för stressmedicin



# Arbetsorsakade besvär

Var fjärde yrkesaktiv individ i Sverige rapporterar arbetsorsakade besvär

- Hög arbetsbelastning vanligaste orsaken till besvär
- Vanligaste besvären är trötthet, fysisk smärta och värk
- Tre av tio med arbetsorsakade besvär har varit frånvarande på grund av besvären



# Ekonomisk börda i Sverige

Den samhälleliga kostnaden för  
sjukfrånvaro år 2018: 64 miljarder

(Skandia, 2019)

Kommuner och regioners kostnad för  
sjukfrånvaro år 2023: 51,4 miljarder

(Facken i välfärden, 2024)

# Arbetsmiljöarbete

Vår definition och inramning

# Perspektiv i arbetsmiljöarbete

## Rehabilitera

Avser att bota sjukdom eller återskapa hälsa från ett tillstånd av ohälsa

## Förebygga ohälsa

Ett patogent förhållningssätt som fokuserar på att eliminera eller minska riskfaktorer och förebygga ohälsa

## Främja hälsa

En salutogen ansats som fokuserar på att stärka och möjliggöra för individer att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa

# Nivåer i arbetsmiljöarbete

## Individnivå

Förbättra den fysiska och psykiska hälsan hos enskilda individer, ofta genom livsstilsförändringar

## Gruppnivå

Förbättra den sociala interaktionen mellan individer på arbetsplatsen

## Organisatorisk nivå

Säkerställa att strukturer, policys och rutiner på arbetsplatsen förebygger ohälsa och främjar hälsa

# Perspektivförflyttning i arbetsmiljöarbetet

	Rehabiliterande	Förebyggande	Hälsofrämjande
Individnivå	<b>X</b>		
Gruppnivå			
Organisatorisk nivå			

Utmaningen är att arbeta mer främjande och förebyggande på en organisatorisk nivå

# Arbetsmiljöinsatser idag



Insatser sker på individnivå, även om utmaningar är organisatoriska  
Proper & Oostrom 2019, Ståhl et al 2022



Insatser på individnivå ger sällan avsedd effekt  
Burgess 2020, Ståhl 2022



Organisatoriska insatser eller en kombination på flera nivåer rekommenderas  
EU-OSHA 2010, Nielsen 2018



Stöd för hur perspektivförflyttningen ska göras i praktiken efterfrågas  
Sveriges företagshälsor 2019, Burgess 2020, AV Rapport 2022:3, AV Rapport 2023:3



Hälsoekonomiska utvärderingar av arbetsplatsinterventioner efterfrågas  
Grimani 2018, Rugulies & Burdorf 2024



# Arbetsmiljösatsningen i VGR

En budgetförstärkning i Västra Götalandsregionen (VGR) sedan 2017 för att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron

# Inledningsvis två arbetssätt

- Ansökningar (finansiellt stöd)
  - Chef och HR sökte och beviljades medel för insatser
  - Insats skulle matcha problem och bidra till sänkt sjukfrånvaro
  - 154 ansökningar (209 olika insatser) under 2017-2018
- Uppsökande (finansiellt stöd i kombination med processtöd)
  - Verksamheter med hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning
  - 8 verksamheter fick processtöd
  - Insatser togs fram i samarbete mellan processtöd och verksamheternas arbetsgrupp

# Arbetsmiljösatsningen

Arbetsätt 1 – Ansökningar

# Verksamheternas beskrivna situation

## Utmaningar

Personalomsättning / svårighet att behålla personal

Svårighet att rekrytera

Hög sjukfrånvaro

## Effekter

Sjukfrånvaro

Konflikter

Bristande samarbete/ kultur/ stöd/ kommunikation

## Bakomliggande orsaker

Högt tempo / arbetsmängd

Högt patientflöde/ överbeläggning/ övertid

Styrning och ledning/ rutiner/ arbetssätt

Höga emotionella krav

Etisk stress

Omorganisation

Hot och våld

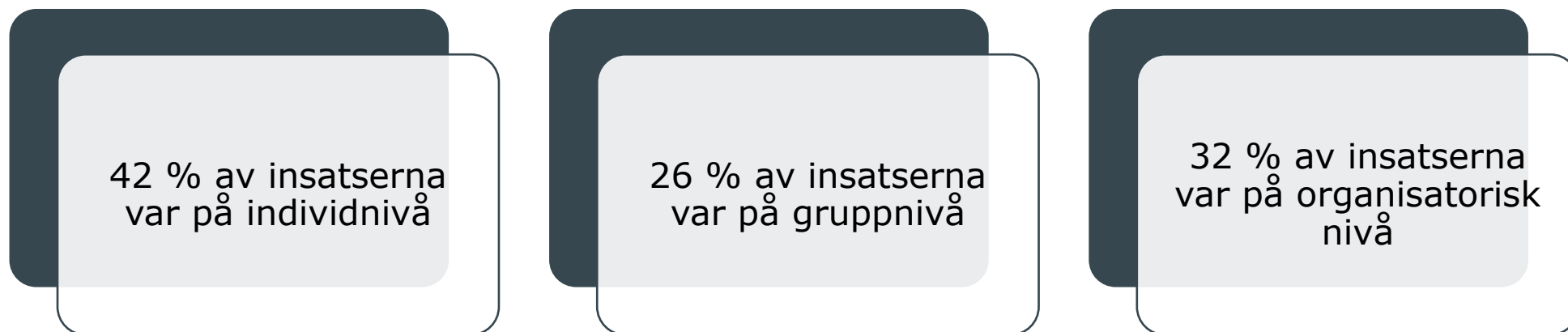
Fysisk arbetsmiljö

➔ Utmaningarna är kontextuella och 97% av alla ansökningar beskrev problem på en organisatorisk nivå

# Exempel på insatser i ansökningarna

	Rehabilitering	Förebygga ohälsa	Främja hälsa
Individnivå	Stresshantering	Föreläsning	Yoga
Gruppnivå	Utvecklingsdagar	Hälsosatsning	Teambuilding
Organisatorisk nivå	Upprätta handlingsplan	Analys av arbetsmiljö	Hälsofrämjande arbetsplats

# Nivå på insatserna i ansökningarna



En diskrepans mellan beskrivna problem och genomförda insatser

# Arbetsmiljösatsningen

Arbetsätt 2 – Uppsökande verksamhet

# Utmaningar och genomförda insatser

- Utmaningar liknande som i ansökningarna
- Genomförda insatser
  - Organisationskartläggning
  - Arbete med kulturfrågor
  - Arbetsinnehållsanalyser
  - Chefsstöd
  - Schemaläggning
- Tre faser: uppstart, genomförande, överlämning





# Praktiska erfarenheter av processtöd

- Förarbete och planering
  - Skapa ramar och tydliggöra mål, syfte m.m.
- Förankring
  - Informera, skapa delaktighet och tydliggöra begrepp
- Strategisk grupp på flera nivåer
  - För att skapa legitimitet och mandat
- Samverkan
  - Tydliggöra roller och ansvar



# Resultat

Effekter, slutsatser och arbetsmiljösatsningens fortsättning

# Effekter på sjukskrivning

- Arbetssätt 1 – Ansökningar
  - Ingen signifikant övergripande interventionseffekt för sjukfrånvaro eller personalomsättning
- Arbetssätt 2 – Uppsökande verksamhet
  - I genomsnitt sänkte de sin sjukfrånvaro med 2 procentenheter och personalomsättning med 0.4 procentenheter
    - Organisatorisk insats nödvändig för effekt på sjukskrivning
    - "Hög angelägenhet" **eller** "god förankring och deltagande från den strategiska ledningen" nödvändig för av organisatorisk insats
    - Större effekt på sjukfrånvaro vid högt deltagande från medarbetare

# Lönsamhet

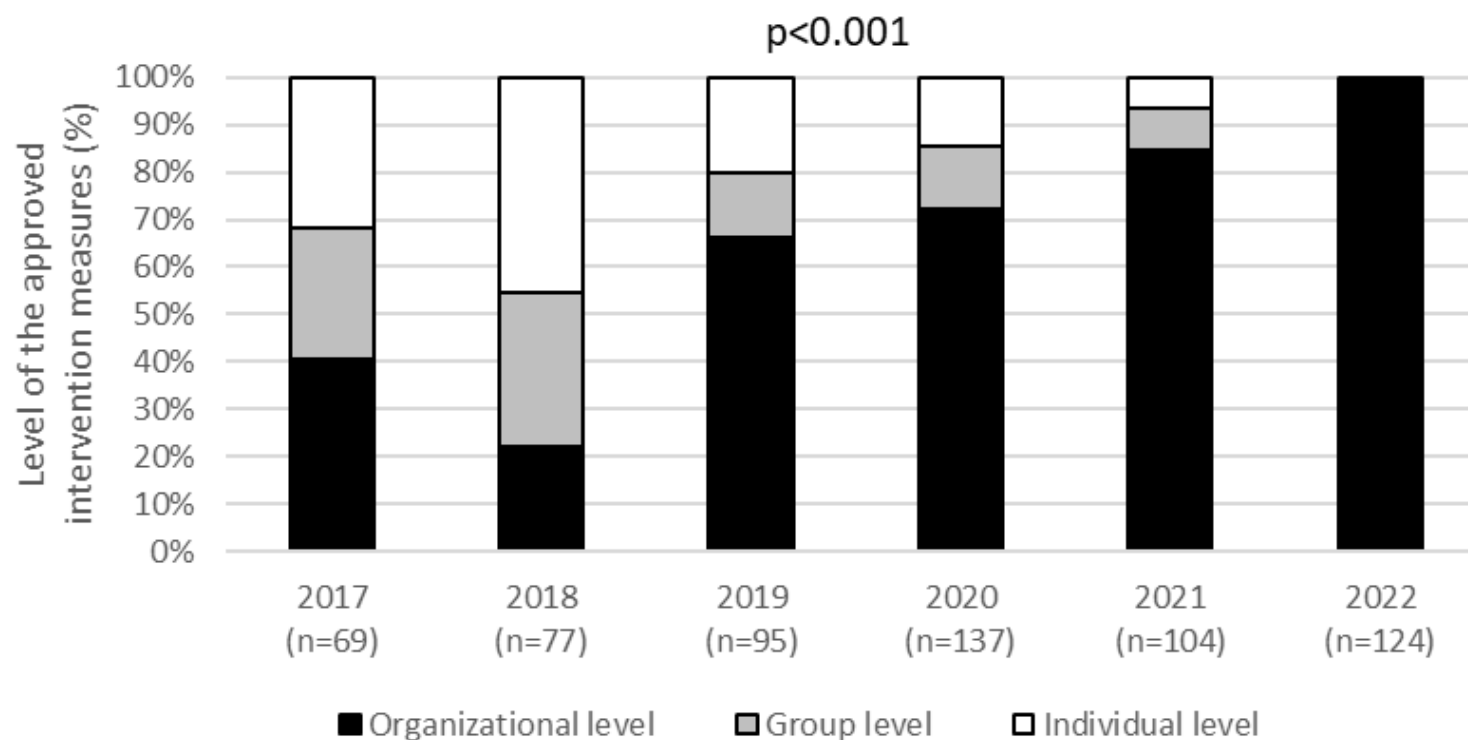
- Cost-benefit analys av de två arbetssätten
  - Produktionsförlust (1h sjukfrånvaro = 1h produktionsförlust) jämfördes med interventionskostnaden
  - Tittade på total sjukfrånvaro och korttidssjukfrånvaro
- Lönsamt för uppsökande verksamhet
  - Trots att kostnaden per medarbetare var dubbelt så hög
  - Ingen lönsamhet för ansökningarna
  - Positivt resultat för total sjukfrånvaro, inte för korttidssjukfrånvaro
  - Främst interventionseffekten som påverkade lönsamheten

# Slutsatser från StratSAM

- Chefer och HR är bra på att identifiera behov i verksamheten, men behöver stöd i att matcha åtgärder med utmaningar
- Det lönar sig att genomföra arbetsmiljöinsatser om rätt saker görs
- Arbetsgivare behöver inte oroa sig för höga initiala interventionskostnader om effektiva insatser genomförs
- Processtöd ett arbetssätt som kan främja förflyttningen till organisatorisk nivå

# Processutvärdering av AMS 2017-2022

- Förändringarna i arbetssätt har lett till att en högre andel organisatoriska insatser genomförs
- Det finns dock utmaningar med rolltydligheter, och tillräcklig kunskap och resurser för att genomdriva beviljade insatser



## **Avslutande medskick**

Hur får vi till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete och effektiva insatser?

# Arbetsätt för framgångsrikt arbetsmiljöarbete

- Säkerställ tillräckliga förutsättningar
  - Samsyn gällande arbetsätt och begrepp
  - Integrera arbetet i ordinarie verksamhet
  - Säkerställ kunskap och resurser
  - Chefers mandat och arbetsmiljö
- Processbaserat arbetsätt
  - Två syften: angripa utmaning och skapa förutsättningar för hållbarhet
  - Identifiera bakomliggande orsaker till utmaningar i arbetsmiljöarbetet
  - Säkerställ att arbetet leder till effektiva åtgärder
  - Säkerställ att de insatser som planeras faktiskt genomförs och följs upp



# Effektiva insatser enligt forskning

- En insats som:
  - kan åtgärda den aktuella utmaningen
  - inkluderar åtgärder på organisatorisk nivå
  - integreras i ordinarie arbete och bidrar till verksamhetens mål
  - är anpassade till verksamhetens behov och nuläge
  - implementeras framgångsrikt



[jonathan.severin@vgregion.se](mailto:jonathan.severin@vgregion.se)  
[vgregion.se/stressmedicin](https://vgregion.se/stressmedicin)