

Företagshälsovården satsar på utbildning i organisation och ledarskap

Friskare och mer engagerade anställda på Avestas kartongfabrik

Antalet sjukdagar per år sjönk till hälften. Andelen »långtidsfriska» ökade från 3 till 30 procent av de anställda.

På kartongfabriken Stora Enso Fors i Avesta gav företagshälsovårdens arbete ett anmärkningsvärt resultat.

– Vi valde att studera vad det är för faktorer som gör att folk är friska och arbeta för att förstärka dem, berättar företagsläkaren Johnny Johnsson på Stora Enso Fors AB, som har drygt 800 anställda.

Idag är sjukfrånvaron på kartongfabriken i Avesta låg jämfört med 1992, strax innan företagshälsovården etablerades på företaget. 1992 hade företaget 12 500 sjukdagar per år. Förra året var siffran drygt 5 000 per år.

Sjukfrånvaron i landet har också sjunkit under denna period, i och med att sjukersättningen blivit lägre. Vid Stora Enso Fors har den sjunkit väsentligt mer än riksgenomsnittet för ett företag med 1 000 anställda.

Men den största skillnaden är att andelen långtidsfriska, det vill säga människor som inte är sjuka någon enda dag under 2 år, ökat från 3 till 30 procent.

Det var under en kurs i organisationsmedicin som företagsläkaren Johnny Johnsson började intressera sig för vad är det som gör att folk håller sig friska – istället för motsatsen, vad i arbetsmiljön människor blir sjuka av.

– Den som är engagerad i sitt jobb, upplever att jobbet har hög kvalitet och har ett bra socialt klimat på jobbet håller sig lättare frisk, menar Johnny Johnsson.

På Stora Enso Fors arbetar man därför med utbildning inte bara i ledarskap, utan även i det man kallar för medarbetarskap. Får man vara med och påverka innehållet och sättet att utföra sitt arbete så ökar engagemanget och då håller man sig friskare, är tanken.

De som är engagerade gör ett gott jobb och då ökar effektiviteten.

– Jag är faktiskt överraskad att ledarskap och medarbetarskap har visat sig ha så stor betydelse, säger Johnny Johnsson.

Sjukdomarna bland de anställda är

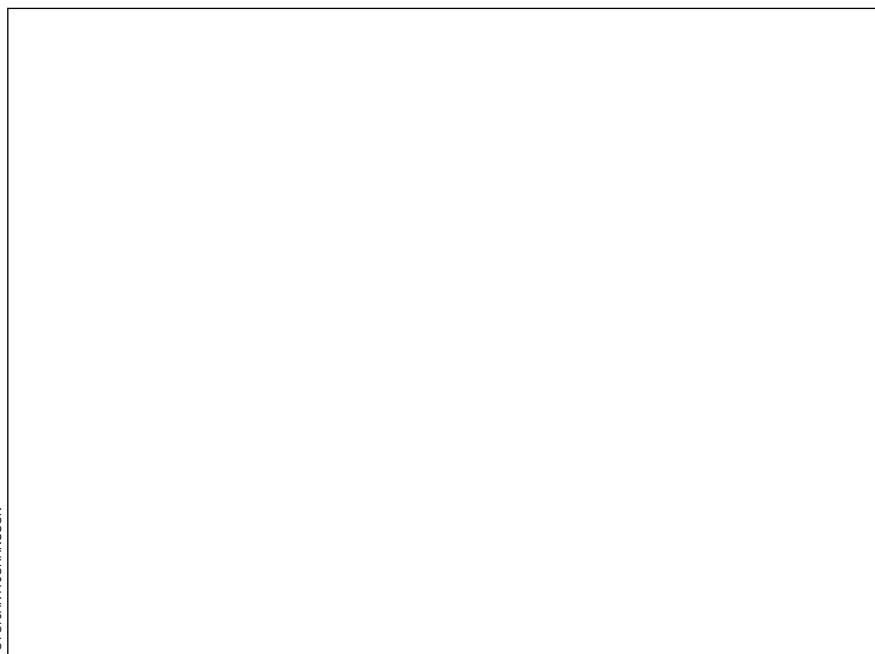


FOTO: JAN Å JOHANSSON

Ett manuellt moment som sliter på axeln. Sören Östman måste stoppa ner hela armen inuti pappersrullen för att sätta fast etiketterna på insidan. Den rutinen måste vi ändra på är han och företagsläkaren Johnny Johnsson överens om.

desamma nu som tidigare: en tredjedel har psykosociala problem, en tredjedel problem i rörelseorganen och en tredjedel har sjukdomar till följd av allergier och infektioner. Fördelningen är densamma även efter det att sjukfrånvaron totalt sett har sjunkit.

Under förra året satsade företagshälsovården, i samarbete med arbetsledare och fackföreningar på att rehabilitera de anställda som varit sjuka i mer än 14 dagar.

– Det handlar om att sätta sig ned tillsammans och se på vad kan man göra för den här människan. Om det finns andra arbetsuppgifter som går att utföra trots sjukdomen, berättar Johnny Johnsson.

Utvecklar nya maskiner

På det sättet sjönk sjukdagarna med 500 på ett år. Vi förstod att det finns en oerhörd potential även bland de långtidssjukskrivna.

– Det är ju mycket viktigt för hälsan att behövas på jobbet. Och så gott som aldrig möter jag anställda på mottagningen som vill bli sjukskrivna. Istället undrar de hur de ska kunna arbeta trots sina krämpor, säger Johnny Johnsson.

Arbetsrelaterade krämpor går ju att

undvika och företagshälsovården är alltid med och gör ergonomiska bedömningar, granskar ritningar och gör säkerhetsanalyser när företaget köper nya maskiner.

Förutom att delta i chefsutveckling och organisationsutveckling arbetar företagshälsovården på Stora Fors mer traditionellt, med friskvårdsprogram. De anställda spelar fotboll, innebandy, åker skidor osv. Det finns en särskild »stimulanspeng» på 500 kronor som man får om man gör något tillsammans som stärker vi-känslan och har med kultur, musik, eller motion att göra.

– Hälsa är mer kopplat till välbefinnande än motion, så därför är det mesta tillåtet, konstaterar Johnny Johnsson.

Företagsläkarens dilemma skulle kunna vara att drabbas av dubbla lojaliteter, mot å ena sidan företagsledningen och å den andra de anställda. Men det håller inte Johnny Johnsson med om.

– Det gäller att övertyga såväl ledningen som facket om att en god hälsa, en god miljö och ett bra, effektivt arbete är varandras förutsättningar.

– Vi strävar ju mot samma mål, att företaget ska gå bra så att vi ska få finnas kvar och i det sammanhanget är

Ny specialistutbildning och nya utmaningar för företagsläkarna

– Nu måste vi snabbt få klar en egen specialistutbildning. Annars blir bristen på företagsläkare stor inom de närmaste åren.

Det är nyrekryteringen till yrket som är den mest angelägna frågan för företagsläkarna idag, anser Johnny Johnsson, ordförande i Svenska företagsläkarföreningen, som håller sitt årsmöte denna vecka.

När de statliga bidragen försvann 1992 råkade företagshälsovården i kris. Antalet medlemmar i föreningen har närapå halverats sedan dess. Nu har företagsläkarföreningen 850 medlemmar, varav 552 är aktiva företagsläkare.

Sedan årsskiftet har dessutom dispenserreglerna för att få specialistkompetens i företagshälsovård försvunnit, men utan att det finns någon godkänd ny specialistutbildning.

Det är oklart hur de läkare som nu utbildas via Arbetslivsinstitutet, ALI, ska kunna fullfölja sin specialistutbildning.

Kris gav nyorientering

Till ALIs utbildning har det varit dubbelt så många sökande, 70, som det finns platser och så många nya företagsläkare skulle behövas varje år, säger Johnny Johnsson.

Ändå tycker han att krisen i företagshälsovården har varit nyttig.

– Nu när företagshälsovården börjar expandera igen så kan vi koncentrera oss på arbetsuppgiften, att vara med och se till att vi får hälsosamma och effektiva arbeten säger han.

– Företagen har börjat inse att det kostar för mycket att ha människor sjukskrivna. Det finns en klar koppling mellan en bra arbetsmiljö, ett gott innehåll i arbetet och ett effektivt arbete. Kan vi

friska medarbetare mycket viktigt, påpekar Johnny Johnsson.

Men visst skapar det problem också, att bemanningen blivit så »slimmad» som den är idag, när samma antal anställda producerar mer och mer.

– När det inte finns något »överflödigt» arbete längre försvinner också jobb som man kan använda som rehabiliteringsplatser, menar Jan Westman, ordförande i Pappers avdelning 4 på Stora Enso Fors.

Jan Westman och Johnny Johnsson är överens om att ett kommande pro-

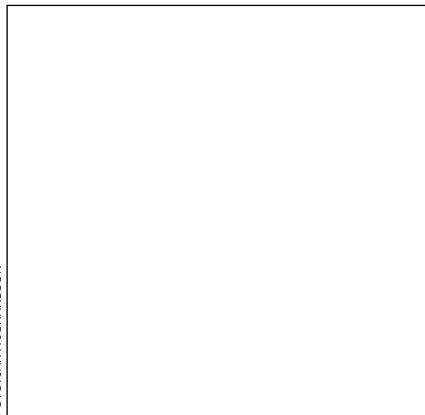


FOTO: JANA JOHANSSON

Vi blir eftertraktade om vi kan visa att effektivitet och hälsa hör ihop, tror Johnny Johnsson, Företagsläkarföreningens ordförande.

visa detta så blir vi eftertraktade på arbetsmarknaden, tror Johnny Johnsson.

Men nya arbetsuppgifter ställer också nya krav på företagsläkarna.

– Vi behöver mycket större kunskaper i organisationsmedicin och i ledarskapsfrågor. Dels för att som de anställas »advokat» kunna övertyga företagsledning och fack om sambandet mellan hälsa, effektivitet och kvalitet. Dels för att de problem som finns i arbetslivet idag ofta handlar om hur organisationerna fungerar, säger Johnny Johnsson och ger ett närliggande exempel, sjukvårdspersonalens arbetsmiljö.

– Det behövs verkligen fler företagsläkare i vården. Men inte för att vi skulle sätta oss ner och prata med doktorer och andra som mår dåligt. Arbetsuppgiften skulle vara att titta på organisationsstrukturer och ledningsfrågor, förklarar han.

Den utbildning som är tänkt att leda fram till en specialistkompetens i företagshälsovård måste även tillfredsställa dessa krav.

blem, som man ännu inte vet hur man ska hantera, är generationsväxlingen i företaget.

– Vi måste lära upp nya parallellt med att de gamla arbetar kvar. Det tar flera år att lära upp sig, arbetet är mycket kvalificerat med hög teknologi. Om alla slutar på en gång får vi problem, konstaterar de.

– Det här har vi väl inte fått riktigt gehör för hos ledningen än.

Johnny Johnsson har vuxit upp i och utbildat sig i Stockholm, men bott i södra Dalarna i 20 år. Det var här han tog

Tanken är att den blivande företagsläkaren (som liksom tidigare måste ha en klinisk specialitet med mycket patientkontakt i botten) går en kortare kurs på Arbetslivsinstitutet och sedan knyts till någon av de högskolor, institut eller yrkesmedicinska kliniker där läkaren sedan kan medverka i fördjupade studier, bland annat i organisationsmedicin, under 6 månader.

Under två års ST-tjänst ska läkaren arbeta på en företagshälsovård under handledning.

– Vi behöver en akademisk hemvist och det skulle vi få med den nya utbildningen, anser Johnny Johnsson.

Företagsläkarna står också inför helt nya organisationer, exempelvis det man kallar för »det gränslösa arbetet».

– Det är det här att inte vara fast anställd, att arbeta i olika projekt och nätverk. Så arbetar många unga människor idag. De jobbar mycket övertid och tror att de har evigt liv.

– Men naturligtvis får detta effekter på hälsan och det fordras att vi är på alerten och tittar på de här arbetsformerna, säger Johnny Johnsson.

Företagsläkarföreningens ordförande ser samarbete med andra aktörer i vården som mycket viktigt.

Arbetslivets primärvård

– Vi företagsläkare är ju en slags arbetslivets primärvård eftersom vi har kontakt med människan under en lång period av livet. Vi kan anlägga ett folkhälsoperspektiv i arbetet och fokusera på det som gör att människor håller sig friska, resonerar Johnny Johnsson.

I början av juni hålls en konferens i Stockholm med alla inblandade parter där planerna på företagsläkarnas nya utbildning ska diskuteras.

Anna Filipsson

sin specialistexamen i allmänmedicin och han arbetade en period parallellt som distriktsläkare och företagsläkare. Sedan 1994 är han heltidsanställd företagsläkare på Stora Enso Fors.

Förra året blev Johnny Johnsson ordförande i Företagsläkarföreningen.

– Jag har alltid varit intresserad av organisationsfrågor och jag är en positiv natur som vill engagera mig i vad som främjar vår verksamhet. Det fackliga arbetet är väldigt stimulerande, säger Johnny Johnsson.

Anna Filipsson