

Aktuellt från Regionhälsan

Ledare

Hej!

Jag hoppas att ni alla har fått en bra start på det nya året. Det är nu en månad sen vi ringde ut 2022 och ringde in 2023. Vi har några tuffa år bakom oss och min förhoppning är att vi alla nu har ett bra år framför oss.

Samtidigt behöver vi förhålla oss till att vi befinner oss i en situation där vi behöver hantera följderna av de senaste åren då vi bland annat står inför ett allt svårare ekonomiskt läge i samhället. Något som påverkar oss både på jobbet och privat. Som chefer är det viktigt att vi är uppmärksamma på hur våra medarbetare mår och tidigt fångar upp signaler om ohälsa. I tider av oro är det nära ledarskapet och att vara närvarande i vår kontakt med våra medarbetare extra viktigt.

De senaste årens turbulens har inom många verksamheter lämnat oss med en permanent påverkan på hur, och framför allt var, vi utför vårt arbete. Något många av oss kämpar med är hur vi kan vara närvarande chefer när både vi och våra medarbetare befinner oss på distans. På Karolinska Institutet har man genomfört en intervjustudie för att undersöka chefers upplevelse av omställningen till hybridarbete. Det man kan se i denna studie är att framtidens arbetssätt med hybridarbete medför både möjligheter och utmaningar.

Jag tror vi är många som märkt av flera förändringar i både medarbetarskapet och ledarskapet när hybridarbete blivit allt vanligare. Något som lyfts i studien är att många chefer upplever att hybridarbete öppnar upp nya sätt för dem att styra verksamheten mer effektivt, exempelvis genom digitala mötesformer. Digitala mötesformer har även lett till att flera sagt att de tycker det är lättare att få tag på sina medarbetare, skapa tid för var och en av dem samt att få tid och möjlighet till att lära känna dem bättre.

Tidigare studier har indikerat att medarbetarna upplever en större förbättring med ett hybridarbetsätt än vad vi chefer gör. För medarbetarna innebär ett mer flexibelt arbetsätt ofta en större balans mellan jobb och fritid medan vi chefer kan känna en press att till exempel vara mer på kontoret för att föregå med gott exempel. Det är dock olika hur våra medarbetare hanterar hybridarbetet och den minskade sociala interaktionen som det kan innebära. Det ställer krav på oss chefer. I studien framgår att ett aktivt och ibland nytänkande arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet behövs för att värna om medarbetarnas hälsa och välmående.

Trots att hybridarbete medför både fördelar och utmaningar så de chefer som deltog i studien i stort att de är positivt inställda till det och såg det som framtidens arbetssätt. [Är du intresserad av att veta mer kan du läsa rapporten "Framtidens arbetsplats, chefers upplevelse av omställningen till hybridarbete" i sin helhet här.](#)

Hybridarbete är en viktig del av arbetsmiljöarbetet som vi på Regionhälsan kan stötta er inom. Vi har även laddat det här brevet med information om olika aspekter av och tips inom arbetsmiljöarbetet som vi hoppas kommer vara intressant läsning för er.

Avslutningsvis vill jag önska er alla ett bra år. Jag ser fram emot vårt fortsatta samarbete under 2023!

Med vänlig hälsning

Malin Sandberg,

Områdeschef, Regionhälsan



Malin Sandberg

Stressrelaterade sjukskrivningar ökar

Under pandemin såg man en minskning av sjukfrånvaro som skedde till följd av psykiatriska diagnoser. Efter att restriktionerna släppt har denna typ av sjukskrivningar ökat igen. Ökningen sker framförallt bland kvinnor och till följd av stressrelaterade problem såsom utmattningssymtom. Hela 79 procent av alla pågående stressrelaterade sjukfall i oktober 2022 utgjordes av kvinnor. Mellan juli 2019 och samma månad 2022 så ökade antalet sjukskrivna med stressrelaterade diagnoser med 13 procent. [Siffrorna kommer från Försäkringskassan.](#)

Att mängden sjukskrivningar gick ner under pandemin kan ha många förklaringar likaså att mängden nu ökar igen. Exempelvis var det många som hade möjlighet att jobba hemifrån när det rådde restriktioner i landet samt att många var tillåtna och därför inte hamnade i sjukskrivning på grund av detta. Samtidigt var det många inom samhällskritiska yrken som behövde jobba väldigt hårt under pandemin vilket kan vara en bidragande orsak till att sjukskrivningarna nu ökar igen.

Jobba förebyggande och systematiskt

Enlig försäkringskassan kan man se att förebyggande arbetsmiljöinsatser är det som ger allra bäst effekt för att motverka denna trend. Förebyggande arbete kan bland annat leda till att vissa sjukskrivningar kan undvikas helt. De slår även fast att ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) där man på ett tidigt stadium identifierar risker och sätter in åtgärder för att minska dessa är något som verkligen fungerar.

[På vår hemsida kan du läsa mer om grunderna för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.](#) Vill du ha stöd med att komma igång att jobba systematiskt med arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats är du välkommen att kontakta oss.

Varför är det viktigt att jobba hälsofrämjande och hur gör man?

I den kundenkät som skickades ut under hösten 2022 så framkom det att det är många av er chefer som är intresserade av att veta mer om hälsofrämjande arbetsmiljöarbete – vad det är, hur ni kan jobba med det och hur ni kan få stöd från oss på Regionhälsan. Här kommer därför en introduktion till vad hälsofrämjande arbete är för något. Vi kommer göra en följetong framöver där vi i varje nyhetsbrev lyfter olika aspekter och exempel på hälsofrämjande arbete.

Vad är skillnaden mellan hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbete?

Det kan ibland vara svårt att skilja på vad som är hälsofrämjande och vad som är förebyggande arbetsmiljöarbete. Enkelt uttryckt är hälsofrämjande arbetsmiljöarbete när du jobbar med målet att behålla eller förbättra hälsan genom att främja sådant som är bra och positivt. Förebyggande arbetsmiljöarbete är när du utifrån identifierade risker jobbar för att något inte ska inträffa, då målet är att undvika olyckor och ohälsa. Båda behövs för att skapa en bra och hälsosam arbetsmiljö.

Ta vara på era friskfaktorer!

När vi inom företagshälsovården pratar om sådant som är hälsofrämjande brukar vi prata om friskfaktorer. Friskfaktorer är sådant som gör att medarbetare trivs och mår bra på jobbet. Genom att ta reda på vad dina medarbetare mår bra av och erbjuda detta kan en arbetsmiljö skapas där välmående, trivsel, utveckling och prestation kan stimuleras.

Exempel på friskfaktorer kan vara att man som medarbetare känner att man har ett meningsfullt jobb som värdesätts, att man upplever en gemenskap på arbetsplatsen samt att man har en närvarande och tydlig chef. Frågan du behöver ställa är: vad är det som är viktigt för att dina medarbetare ska trivas, må bra och utvecklas på jobbet?

Hur kan Regionhälsan stötta dig?

På Regionhälsan kan vi stötta dig i ditt hälsofrämjande arbete på flera olika sätt. Exempelvis kan det handla om:

- utbildningar
- insatser som stärker samarbete och kommunikation
- organisations- och grupputveckling
- chefshandledning och ledarskapsutveckling.

Behöver du stöd i ditt arbete med detta eller vill du veta mer om hälsofrämjande arbetsmiljöarbete är du välkommen att kontakta oss på Regionhälsan!

Arbetsanpassning och rehabilitering – förebygg eller åtgärda sjukfrånvaro

Arbetsgivare har i uppgift att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär bland annat att jobba förebyggande för att undanröja risker och skapa en arbetsmiljö där medarbetarna trivs och mår bra och inte riskerar att blir sjuka eller skadade. Det gäller både den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Behöver du stöd i ditt systematiska arbetsmiljöarbete kan du ta hjälp av oss på Regionhälsan.

Arbetsanpassning och rehabilitering är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivare ska jobba aktivt och kontinuerligt med. Som chef är det du som i praktiken företräder arbetsgivaren. Tillsammans med dig bär dina medarbetare också ett ansvar för att ni ska få ett bra arbetsklimat. De ska vara aktiva och bidra i arbetsmiljöarbetet, följa de rutiner som finns och rapportera om det är något som inte fungerar. Medarbetarna är de som vet mest om vilka risker som finns i arbetsmiljön, därför är det viktigt att de är delaktiga.

Arbetsanpassning

Som chef ska du erbjuda en arbetsplats där alla kan utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. För att det ska vara möjligt kan arbetsanpassningar behöva genomföras. Det kan röra sig om både generella anpassningar som gynnar alla medarbetare och specifika anpassningar för en enskild individ. Exempel på arbetsanpassningar kan vara

- arbetsplatsens utformning
- teknisk utrustning
- kompetensutveckling
- tillgång till arbetshjälpmedel
- individuella stödinsatser.

Rehabilitering

Rehabilitering består av de åtgärder som sätts in för att göra det möjligt för en medarbetare att återgå till arbetet eller kunna stanna kvar och fortsätta arbeta. Arbetsanpassning kan vara en sådan rehabiliteringsåtgärd som ger medarbetaren de förutsättningar den behöver för att komma tillbaka till arbetet. Det är lättare för medarbetaren att komma tillbaka från en sjukskrivning om den inte blir allt för långvarig, därför är det viktigt att jobba aktivt med anpassande och rehabiliterande åtgärder.

Vinster med lyckad arbetsanpassning och rehabilitering

Lyckad och effektiv arbetsanpassning och rehabilitering är något som både arbetsgivare och medarbetare tjänar på. För en medarbetare som snabbt kan komma tillbaka i arbete eller undvika en sjukskrivning helt innebär det en bättre arbetssituation och livskvalitet. Arbetsgivaren slipper större tapp i produktionen samt kostnader för sjukskrivning och vikarier. Det kan även skapa en bättre arbetsmiljö för övriga medarbetare då sjukskrivningar i en arbetsgrupp ofta kan medföra ökad administration och arbetsbelastning för de medarbetare som är kvar i tjänst samt för dig som chef.

Webbinarium: Hur hanterar du som chef förekomsten av alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen?

Drygt 10% av befolkningen uppskattas ha en riskabelt hög alkoholkonsumtion samtidigt som ungefär 3% har använt sig av illegala droger. Merparten av dessa finns på landets arbetsplatser. På det här webinariet tittar vi på hur du som chef kan arbeta kring dessa frågor på din arbetsplats.

Alkohol- och drogproblem är en hälso- och olycksrisk som har negativa effekter för individen, arbetsgruppen och arbetsmiljön samt leder till en minskad produktion. Utmaningen för dig som chef är att hitta metoder som möjliggör tidiga interventioner som förhindrar omfattande alkohol- och drogproblem och de konsekvenser det leder till.

Under webinariet kommer vi prata om:

- förekomst av alkohol och droger i arbetslivet
- hur du som chef kan hantera den här typen av problematik i arbetslivet
- stöd och hjälp från Regionhälsan.

Datum: 11 maj

Tid: 8.30-9.15

Plats: digitalt via Teams

Anmälan och mer information: [Här kan du läsa mer om webinariet samt anmäla dig.](#)



Förebygg hot och våld för trygga och säkra arbetsplatser



En trygg och säker arbetsplats är viktig för att alla ska kunna göra ett bra arbete. När det finns rädsla och otrygghet är förutsättningarna för en bra verksamhet betydligt sämre med följder som minskat engagemang och produktivitet hos medarbetarna. Risken för att utsättas för hot och våld kan förekomma på de flesta arbetsplatser och behöver precis som andra risker i arbetsmiljön elimineras eller förebyggas så långt det går.

Det finns många olika arbetsuppgifter och –miljöer som utgör större risker för hot och våld, såsom arbete med pengar, med människor, i offentliga miljöer, under kvällar och nätter, med mera. En hot- och våldssituation kan vara både fysisk och psykisk och vad som leder fram till en situation och hur man som individ hanterar den i stunden varierar från person till person. Det är därför bra att du som chef pratar med dina medarbetare om hur en hot- och våldssituation kan se ut, hur de känner igen den och hur den kan hanteras. Alla medarbetare måste vara medvetna om vilka risker som finns i deras arbetsmiljö och hur de förebygger och hanterar dem.

Det är viktigt att jobba förebyggande

Som chef är det viktigt att du jobbar förebyggande för att förhindra och minimera riskerna för att situationer med hot och våld uppstår på arbetsplatsen. Det är därför bra att börja med att undersöka arbetsmiljön och tillsammans med skyddsombud och dina medarbetare göra riskbedömningar där ni tittar på sannolikheten och konsekvensen för olika hot- och våldsrisker på er arbetsplats. När ni kartlagt vilka risker som finns behöver du som chef sätta in åtgärder för att minska eller eliminera riskerna. Du som chef utgör ett föredöme för dina medarbetare, det är därför viktigt att du föregår med gott exempel i säkerhetsfrågor och visar att dessa är prioriterade. De åtgärder som sätts in behöver följas upp regelbundet för att säkerställa att de fungerar som tänkt.

Just nu pågår ett projekt hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap för att sammanställa befintlig kunskap om utsatthet för hot och våld samt identifiera organisatoriska motåtgärder för att minska och motverka personalens utsatthet. Detta då man bedömer att förebyggande arbete mot hot och våld i arbetet har stor potentiell påverkan på arbetsmiljön. Projektet ska redovisas den 31 december 2023.

Aktuellt

Positivt resultat på 2022 års kundenkät

Regionhälsan genomför årligen en kundnöjdhetsundersökning. Detta för att mäta hur nöjda ni är med vår verksamhet, det stöd ni får av oss samt för att se om det finns områden som ni önskar att vi utvecklas ytterligare inom. 2022 års enkät visar på ett positivt resultat: 8,2 på en tiogradig skala. Det är en ökning med 0,2 enheter från 2021. En analys av resultatet och de fritextsvar som kommit in har genomförts och ligger till grund för vårt fortsatta förbättrings- och utvecklingsarbete under 2023. Stort tack till alla er som svarat på enkäten!

Missa inte arbetsmiljöutbildningar via Regionhälsan

Regionhälsan erbjuder flera utbildningar för chefer och skyddsombud inom arbetsmiljö. [Här kan du läsa mer om utbildningarna, se datum för vårens omgångar samt anmäla dig.](#)

Om du är intresserad av att vi kommer till din arbetsplats och föreläser för dina medarbetare under till exempel en arbetsplatsträff så erbjuder vi även flera olika seminarier för medarbetare. [Du kan se vårt utbud av seminarier för medarbetare på vår hemsida.](#)

Ergonomi: Ny guide för säkra personförflyttningar

För att förebygga arbets- och vårdskador har Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) tagit fram en arbetsmiljöguide för verksamheter där man jobbar med personförflyttningar. Guiden beskriver hur arbetsgivare och medarbetare tillsammans kan arbeta för att personförflyttningar ska ske på ett säkert sätt. [Här kan du ta del av Mynaks guide för säkra personförflyttningar.](#)

Rapport: Arbetsmiljön 2021

Arbetsmiljöverket har kommit ut med sin årliga statistikrapport om arbetsmiljö. I rapporten går det bland annat att läsa att:

- tre av fyra respondenter har i hög grad intressant och stimulerande arbete
- sex av tio anser att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen
- sex av tio uppger att de har tillgång till företagshälsovård
- sex av tio uppger att de har arbetat trots sjukdom
- närmare två av tio kvinnor uppger att de utsatts för våld eller hot om våld i arbetet
- omkring nio av tio har möjlighet att göra ett ganska bra eller mycket bra skrivbordsarbete från hemmet

[Här kan du läsa hela Arbetsmiljöverkets rapport om arbetsmiljön 2021.](#)

36 procent att svenskarna jobbar hybridbaserat

Även om hybridarbete inte är en möjlighet inom alla verksamheter är det många som nu räknar det till det nya normala. I flera länder är dock andelen arbetare som har hybridarbetssätt ännu fler än hos oss i Sverige.

Analytikerfirman ThoughtLab har utfört en undersökning kring hybridarbete i 13 länder, däribland Sverige. I denna ligger Sverige med 36 procent hybridarbete rätt långt ner på listan över vilka av länderna som har mest hybridarbete. Man skriver dock att den siffran förväntas öka till 40 procent inom två år. Toppar listan gör Singapore med 54 procent. [Här kan du läsa undersökningen om hybridarbete i sin helhet.](#)

Kontakta Regionhälsan

Genom Regionhälsan kan du som chef få stöd och råd i frågor om arbetsmiljö: att jobba hälsofrämjande, att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen, och i rehabilitering och återgång i arbetet.

Du når oss alla helgfria vardagar kl. 08.00-15.00 på telefon 019-602 77 00. Vi har lunchstängt kl.12.00-12.45. Du kan även nå oss via e-post på regionhalsan@regionorebrolan.se.

Lämna gärna återkoppling till oss

Vi vill veta vad du tycker om det stöd du får från oss på Regionhälsan. Har du haft kontakt med oss och tycker att något kunde ha fungerat bättre, eller att allt har fungerat bra, vill vi gärna veta det. [Du kan lämna dina synpunkter via vårt formulär för återkoppling.](#) Tack!