

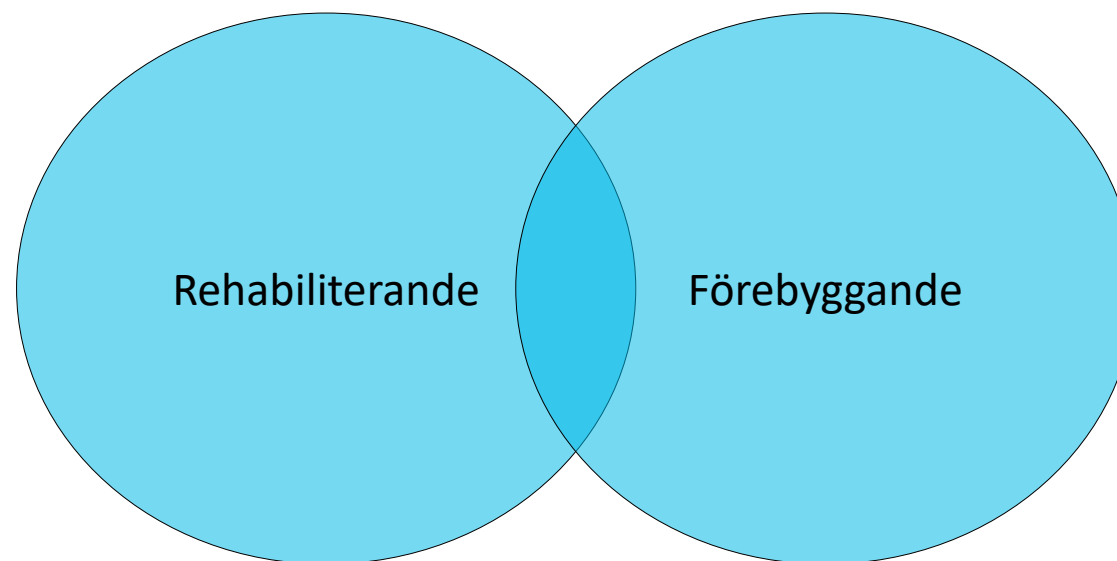
# Integration av förebyggande och rehabiliterande arbete på arbetsplatsen – mot ett arbetsgivarstöd

Christian Ståhl, biträdande professor

Isa Moldvik, doktorand

# Övergripande syfte

Utveckla ett arbetsgivarstöd för att förebygga sjukskrivning samt förbättra och integrera det rehabiliterande och det förebyggande arbetet på arbetsplatser.



# Genomförande

- Kvalitativa fallstudier i 3 kommuner – intervjuer med centrala aktörer så som enhetschefer, HR-strateger och fackliga representanter
- Olika aktörer deltog för att få en bredare förståelse av verksamheterna
- Deltagare från:
  - Service- och teknikförvaltningen
  - Omsorgs- och socialförvaltningen
  - Utbildningsförvaltningen
- Intervjuguide som fokuserade på organisatoriska faktorer och processer
  - hur förhåller sig lokal praxis till tillgängliga policydokument?

# Genomförande

	Enhetschef	Lokalt skyddsombud/ facklig representant	HR-strateg	Centralt skyddsombud
Antal	19	17	2	4
Totalt				44

# Resultat

# Främjande faktorer för rehabiliteringsarbetet

- Välkänd sjukskrivnings- och rehabiliteringspolicy
- Finns ett visst engagemang för arbetsmiljöfrågor
- Stödfunktioner för chefer

# Hinder för förebyggande och rehabiliterande arbete

- Tidsbrist – många medarbetare samt flera olika arbetsuppgifter som ska hinnas med

*”men jag hinner ju inte heller känner jag eller ja, för mycket annat som ska göras som känns viktigare tyvärr”*

*”Alltså jag skulle behöva öka min närvaro, tänker jag, ute i enheterna egentligen med... Den biten tycker jag är rätt så svår för att man har inte så mycket tid och det är otroligt mycket dataarbete, dokumentation, nä men allt vi gör...”*

*”Vi är ju... överbelastade, är vi. Men vi har ju sagt det till vår verksamhetschef när vi, i två år eller någonting sånt där, att ja det går liksom inte längre. Man tycker att man springer omkring och släcker eldar liksom, att man, man får inte, man är liksom bara här uppe hela tiden, man får inte liksom gräva ner sig ordentligt och jobba lite mer lugnt och metodiskt.”*

## Hinder för förebyggande och rehabiliterande arbete forts.

- Otydliga system

*”Ja, så att det jag kan tycka t.ex. är svårt i vår rehab portal, det är väl nånting som jag tycker är, man vet inte riktigt när ska man avsluta ett ärende, och hur gör man det.”*

*”Ibland i alla fall, nu har det varit lite strul med den där, hur det ens har signalerat också. Eller för mig har det varit strul så att jag har inte fått dom här mailen som jag ska få, och lite såna där saker.”*



# Arbetsrelaterad ohälsa

- Lite arbetsrelaterad ohälsa, privata orsaker

*”Det behöver ju inte vara här på jobbet som kanske är grunden till vad det nu kan vara för ohälsa, utan det kan ju faktiskt vara även privat”*

*”Du har en som, som mår lite dåligt, som har lite jobbigt hemma, det kan vara barnen som är lite jobbigt, man mår lite psykiskt dåligt, man skulle kanske behöva prata med nån”*

*”Det kan ju vara privat relaterat eller att man är ledsen, ja men dom bitarna”*

- Oavsett orsak påverkar det arbetet

# Chefers upplevda svårigheter med förebyggande och rehabiliterande arbete

- Psykisk ohälsa upplevs svårt att arbeta med
- Hur stöttar man sin medarbetare på bästa sätt?
- Vad får jag säga?
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Följer stegen men inget händer, hur går man vidare.
- Arbetsanpassning = omplacering?

# Vad önskar cheferna?

- Mer handfasta utbildningar, hur gör jag rent praktiskt.
- Hur gör andra? Goda exempel
- Forum för att utbyta erfarenheter
- Nya strategier, går sin upptrampade stig men inget händer

# Diskussion

# Organisatoriska åtgärder – pratar vi samma språk?

*”Inte någon riskbedömning har jag gjort på det sättet men däremot så försöker jag fånga upp personen och fråga “Hur, hur är det?”...Och vissa fall så kommer det fram att “Ja, jag skulle kanske behöva någon att prata med, jag har lite problem med mitt barn, jag har problem med narkotika” så, då kan man ju... på ett så sätt lyfta upp det. Och det är ju bra för hela arbetsgruppen på sikt, att man gör så.”*

*”Nej, det har vi nog inte- jag har inte varit med om egentligen att det har vart på någon individnivå, som sedan har liksom spillt över på det sättet.”*

*”Det gör vi, till exempel har vi satt in stresshanteringskurs till medarbetare.”*

# Pratar vi samma språk?

- Vad innebär organisatoriska åtgärder för er?

# Pratar vi samma språk?

- Vad innebär förebyggande arbete för er?

# Hur går vi vidare?

- Vad skapar problemen?
- Hur kan det lösas? Med vilka aktiviteter?
- Finns det en koppling mellan problem och åtgärder?
- Vilka berörs? Hur kan de involveras?
- Finns resurser för att lösa problemen? Vilka?
- Vem har ansvar för frågorna? Vem har mandat t.ex. för att göra förändringar?



# Tack!

[christian.stahl@liu.se](mailto:christian.stahl@liu.se)

[isa.moldvik@liu.se](mailto:isa.moldvik@liu.se)

[www.liu.se](http://www.liu.se)