

SvD NÄRINGSGLIV

Publiceringen sker i samarbete med tidningen Chef.

Frisktal tredubblades med enkla knep

På ett år lyckades Josefin Green, enhetschef på hemvårdsförvaltningen i Halmstads kommun, att mer än tredubbla hälsotalen i sin arbetsgrupp. Receptet: att sätta tydliga mål, föregå med gott exempel och att börja tänka i termer av friskt i stället för sjukt.



Med bland annat promenader och gymbesök lyckades personalen på hemvårdsförvaltningen i Halmstads kommun tredubbla sina hälsotal. Här ses enhetschef Josefin Green (i mitten) på gymmet tillsammans med medarbetarna Lill Björkman och Berit Arturson. Foto: Christel Lind

För två år sedan låg frisktalet, det vill säga måttet på hur stor andel av arbetsgruppen som har noll sjukdagar på ett år, på 11 procent i Josefin Greens grupp, som bedriver hemtjänstverksamhet i Halmstads kommun.

Ett år senare hade siffran skjutit iväg till 32 procent, vilket alltså innebar nästan en tredubbling av andelen långtidsfriska. Hur lyckades hon med detta på så kort tid?

Det började med att Josefin Green och hennes medarbetare blev utsedda till att delta i en hälsostudie ledd av läkaren Erland Colliander. Studien, som pågick ett år, gick ut på att utvärdera hur en hälsosatsning på en arbetsplats kan förbättra personalens hälsa och välmående.

Det hela inleddes med information och att Josefin Green blev uppmanad att börja med styrketräning och mindfulness. Hon fick också en del dokument att läsa.

– Erland betonade även att jag som chef är ett föredöme för min personal. Det är viktigt att jag är engagerad och föregår med gott exempel. Annars kan jag inte vara trovärdig när jag säger att medarbetarna ska träna. Det är också bra att inte överdriva och bli värsta atleten som springer alla maraton. Då ser de ju inte att jag är på deras nivå, säger Josefin Green.

I samband med samtalet fick hon även fylla i ett formulär om sin hälsa. Bland annat fick hon svara på frågor om värk, stress, träning och sömnsvårigheter.

Nästa steg var att tillsammans med sin personal genomgå en hälsokontroll. Medarbetarna fick då även fylla i ett liknande formulär som Josefin Green själv tidigare hade fyllt i.

Utifrån hälsokontrollen fick var och en sätta upp egna mål med hälsosatsningen.

– Vi gjorde upp en plan. ”Det här är mitt nuläge, om en månad är mitt mål det här, om ett halvår är det det här och om ett år är det det här.” Det är väldigt viktigt att man har både långsiktiga mål och delmål, säger Josefin Green.

Målen var individuella och byggde på vad varje person upplevde som mest prioriterat.

– Att träna styrketräning en gång i veckan kanske var ett mål. För någon annan kanske målet var att inte behöva ta lika mycket smärtstillande eller att träna två gånger i veckan. En tredje kanske ville dra ner på rökningen, och någon ville sluta helt.

För hennes egen del handlade det om att jobba mer stående, att börja styrketräna och att cykla till jobbet.

Utöver målen bestämde samtliga personer en belöning som de skulle ge sig själva om de lyckades uppnå sitt mål, exempelvis att unna sig en massage eller att köpa något de länge velat ha.

Efter ett år följdes projektet upp. Det visade sig då att andelen långtidsfriska hade gått upp till 32 procent, det vill säga en ökning med nära en tredubbling från föregående år.

Den förbättrade hälsan har dessutom påverkat både verksamhetens kunder och ekonomi positivt. När fler har hållit sig friska har kostnaderna för sjukersättning och vikarier gått ner. Och de gamla har inte behövt bekanta sig med lika många nya ansikten.

Studien är nu avslutad men de flesta medarbetare har fortsatt med sina goda vanor.

– Jag tycker överlag att de är ganska aktiva. Flera promenerar regelbundet, och två damer som aldrig tidigare har tränat styrketräning har fortsatt på gymmet. Och vi fortsätter att prata hälsa på alla möten, säger Josefin Green.

Gruppen har även valt att byta ut fikabrödet mot frukt under alla möten. De har också infört en typ av lotteri som bygger på att den som har varit och tränat får lägga en lapp i en låda. Därefter dras några vinnare som får ett symboliskt pris, exempelvis en reflex eller en vattenflaska. De har också bytt ut två av sina bilar mot elcyklar.

Personalhälsan finns även med som ett verksamhetsmål och tas upp under medarbetarsamtalen. Men den största vinsten kanske är att personalen har blivit mer medveten om sin hälsa och sättet att tänka kring den.

– Vi tänker hälsa i stället för sjukt. Inom omsorgen blir det väldigt mycket att man tittar på det sjuka hela tiden. Sjuktal och sjukskrivningar. Och då blir ju allting sjukt. Det blir mycket mer positivt om man tänker friskt i stället.

Josefin Green tipsar:

1. Föregå med gott exempel för dina medarbetare och träna själv. Kom ihåg att det räcker långt med vanlig motion. Det behöver inte – och bör inte – vara på elitnivå.

2. Rör hellre på dig i fem minuter än inte alls. Det viktigaste är att träningen blir av och att du håller igång.

3. Se det friska i stället för det sjuka. Tänk: ”Vad kan vi göra?” i stället för inte ”nej, det går inte”.