



# Istället för traditionell friskvård

*Hälsostrategiska insatser för  
högre frisktal och lönsamhet*

# Konsten att få personalen att prestera och må bra



Idag vet vi att träning är en mirakelkur för både hälsan och prestationsförmågan. Friskvården är given - men ändå inte.

**Varför?** Jo, för att konditionen har blivit hälsovådligt låg hos 50% av oss och för att friskvården inte får igång de som verkligen behöver - de inaktiva.

**Hur?** Först och främst ser vi till att anpassa träningen till arbetsuppgifterna. Livsstil och arbetsmiljö går hand i hand. Ansvaret ligger alltså hos chefen.

Medarbetarnas livsstil, arbetsmiljön och chefernas agerande är avgörande för att hälsan ska ge resultat på arbetsplatsen.

Lyckas man med detta, öppnas dörrarna för *multipla effekter i hela organisationen*.

Läs mer om vägen dit...

# Utvärderade metoder som *bevisligen* ökar frisktalet



Anledningen till att fysisk träning inte slagit igenom som en viktig faktor i arbetslivet, är att forskningen inom detta område inte kunnat påvisa starka samband mellan träning och förbättrad arbetskapacitet eller prestationsförmåga.

En dansk forskargrupp har ändrat på detta. Metoden\* har gett mycket god effekt när det gäller fysisk funktion och arbetsförmåga. Den är testad hos över totalt 3 500 medarbetare från olika branscher och med träningsperioder från 10 veckor upp till 2 år.

Utifrån dessa, och nyare studier, har vi sett att det finns fyra faktorer är avgörande för ett gott resultat, nämligen

- att **ledningsgruppen är informerad** och tillsätter resurser
- att det finns **motivationsstöd** (från chefer, inspiratörer, via webbsida).
- att träningen **individanpassas** utifrån medarbetarens nuläge och belastning på arbetet
- att **träningen utförs på arbetstid** med personlig tränare

\*Källa: Sjøgaard G och medarbetare. Journal of Sport Health Science. 2016; 5: 159-165.

# Målstyrning och uppföljning



Genom att ta reda på medarbetarnas individuella behov av en god hälsa, kan man skräddarsy lösningar så att alla kan, vill och orkar prestera på jobbet. Med de rätta insatserna, får vi engagerade och effektiva medarbetare som bidrar till företagets produktivitet och lönsamhet. Detta gör vi tillsammans med er i 4 steg.

## 1. *Nulägesanalys*

Livsstil, hälsa och arbetsprestation/belastning på individ och gruppnivå. Individuell feedback ges till medarbetarna och en hälsorapport till ansvariga.

## 2. *Hälsostrategi*

Nulägesanalysen skapar förutsättningar för en insiktsfull ledningsgrupp och välinformerade chefer, som tar bra beslut och sätter långsiktigt tydliga mål.

## 3. *Intervention*

Aktiviteterna anpassas utifrån individernas nuläge och de belastningar de möter i arbetslivet. Motivation ges av chefer, hälsoinspiratörer och personliga tränare. Både digitalt och fysiskt.

## 4. *Uppföljning*

Med en förnyad mätning ser vi hur det gått med hälsan under året. Vi tar fram nyckeltal för att även kunna följa och anpassa oss efter den ekonomiska utvecklingen.

# Metoden visar resultat hos kunder



## **Karolinska sjukhuset**

Resultatet av en hälsoanalys på logistikenheten uppmätte vid start god hälsa hos cirka 20 % av medarbetarna. Efter ett år med aktivt stöd, hade siffran stigit till nästan 50 %, *samtidigt som produktiviteten hade ökat med 3.2 %.*

## **St Jude Medical**

Industriföretaget St. Jude Medical satsade under sju år, 2002 till 2009, på att främja hälsan på ett strategiskt sätt. De utbildade hälsoinspiratörer och chefer samt byggde ett eget gym. Under dessa åren ökade andelen av medarbetarna, som angav en bra hälsa, från 28 till 37%. Samtidigt ökade andelen, som *inte* hade något sjuknärvarotillfälle, från 26 till 50%. Faktorer som kan förklara detta är att andelen med fysiskt inaktiva minskade från 33 till 18%.

## **Botkyrka kommun**

476 medarbetare från 28 arbetsplatser deltog i en studie. Alla besvarade enkäten i hälsoanalysen. I en, av fyra, testgrupper utbildades och coachades chefer och hälsoinspiratörer. De fick återkoppling från hälsoenkäten i form av en grupprapport och konsultativt stöd. *Efter två år var sjukfrånvaron 50 % lägre i denna grupp jämfört med i kontrollgruppen.*

## **Halmstads kommun**

Med stigande sjuktal inom hemvårdsförvaltningen i Halmstads kommun, ville man testa ett nytt grepp för att förbättra frisktalet. Ett individanpassat koncept från Proformia valdes ut för att identifiera behov och stärka arbetskapaciteten på chefs-, grupp och individnivå. *Eftersom metoden ökade frisktalet och egenskattad hälsa, anser man den vara en kostnadseffektiv väg för att uppnå ökad hälsa. Speciellt i miljöer, som präglas av hårdare belastning än andra.*