



# HÄLSORUM

*ser till hela dig*

## Företagshälsa

Hållbara organisationer ur ett Genus & Jämställdhetsperspektiv

Lenita Norberg & Robert Björngard



# Hälsorum Offerdal Jämtland

- Offerdals Hälsocentral – 27 år
- Personalkooperativ 1992
- Hälsoval Jämtland 2010/2011
- Medborgarkooperativ 2010
- Företagshälsovård 2012
- Årets kooperativ i Sverige 2012
- Jämlikhetspriset 2017

# Kärnvärden

- Engagemang
- Bemötande
- Tillgänglighet
- Kompetens
- Tilltro/ Tillit



# Tillsammans skapar vi ett friskare samhälle





# Skillnaden som gör skillnad

Genus & Jämställdhet

Upphandling & avtal

- Individ-, Grupp- & Organisationsnivå

Samarbete & arbetssätt

Hälsofrämjande Organisation &

Ledarskap

Reflektion

# Kvinnors arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag att synliggöra och förbättra kvinnors arbetsmiljö  
”Vitbok” Rapport 2017:6

## Några viktiga slutsatser:

- Kvinnors högre ohälsa är påverkad av arbetsmiljön
- Hur man organiserar arbetet har betydelse
- Arbetsmarknaden är segregerad/tudelad
- Det är inte på individ- utan på organisationsnivå som ohälsa skapas i form av obalans mellan krav och resurser.

# Kvinnors arbetsmiljö

- Det är inte könet utan exponeringen i vissa av arbetsmarknadens branscher som gör att kvinnor drabbas hårdare av ohälsa.
- De flesta kvinnor arbetar inom skola, vård och omsorg och där är arbetsvillkor och arbetsmiljön sämre.
- Fysisk och emotionell belastning inom kvinnodominerat arbete ökar risken för ohälsa för både kvinnor och män.
- Kontaktyrken, är en friskfaktor men kan i kombination med bristande resurser och detaljstyrning – bli en ohälsofaktor.
- Genusperspektivet finns med vid arbetsmiljöverkets inspektion



# Reflektion

- Tillsammans har vi kunskap och gör saker som är väl förankrade i tiden och i forskning – varför tar det så lång tid?

# Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4

1 § Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa pga. organisatoriska och sociala arbetsförhållanden i arbetsmiljön

5 § SAM/ genusperspektiv

9 § Arbetsbelastning

.... fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden bidra till arbetsbelastningen.

13-14 §§ Kränkande särbehandling

# Avtal - FHV

- Upphandling och samarbete på organisationsnivå där kund vågar satsa på kvalitet i tjänst och arbetssätt
- Främjande & förebyggande tjänster på individgrupp och organisationsnivå
- Jämställdhet och genusperspektiv på tjänster och utförande
- Statistik och analys – FHV-råd med analys kring genus och jämställdhet.

# Avtal - FHV

- Medverkande i olika samverkansforum så som på förvaltningsnivå, ledningsnivå, central samverkan
- Återkoppling i uppdrag till chef
- Råd & stöd till chef och huvudskyddsombud
- Gemensam dialog och lärande
- Teamarbete – krav från upphandling

# Arbetsätt - FHV

- Oberoende expertresurs
- Evidensbaserat samt utifrån beprövad erfarenhet
- Främjande & förebyggande insatser
- Undanröja hälsorisker i arbetsmiljö
- Rehabiliterande insatser
- Teammöten med fokus på lärande. Individ-  
grupp- och organisationsperspektiv.  
Genusperspektiv. Förhållningssätt

# Arbetsätt - FHV

- Kartläggning av individens hinder och resurser Arbetspåverkande – Treparsamtal med planering
- Genusperspektiv på tjänster o utförande – ex. genushanden, 4R-metoden, förankring i forskning, MTO-konceptet
- Frukostseminarium för chef med olika teman t.ex. Härskartekniker, Genus, Hälsofrämjande organisation
- Chefshandledning – ”Backstagegrupper”-genusperspektiv



Tänk tvärtom!  
Om den du möter hade  
haft ett annat kön hade  
du tänkt annorlunda  
då?

**TÄNK TVÄRTOM!**

# Goda Exempel

- Upphandling & avtal
- Könsuppdelad statistik
- Hälsoresan – hälsa som strategi
- Övergripande genomgång av ohälsotal på förvaltningsnivå
- Riktade insatser med kartläggning för att identifiera hinder och resurser –  
Trepårtssamtal - Arbetspåverkande
- Chefsstöd kopplat till processen från FHV
- Ergonomiska arbetsplatsbesök, MTO-koncept



# Goda exempel

- Återkoppling på individ-, grupp- och organisationsnivå
- Utbildningsinsatser – Arbetsmiljöutbildning – Dialogseminarier
- Förebyggande program
- Backstagegrupper Karolinska Institutet
- Kollegiala samtalsgrupper SKL/ Linnéuniversitetet

Lägre ohälsotal, bättre SAM!

# Hälsofrämjande ledarskap

- Uppföljning och utveckling av chefskap/ledarskap/ledarskapsfilosofi
- Chefer är med och prioriterar vid hög arbetsbelastning
- Antal anställda per chef
- Mandat och ansvar för första linjens chef
- Program för ledarutveckling
- Inga ”stuprör”, dvs gott samarbete mellan förvaltningar
- Tillämpning av systematiskt arbetsmiljöarbete

# Hälsosfrämjande ledarskap

- Feedback och möjlighet för medarbetare att framföra kritik
- Resurser, mandat och tillit
- Kunskap om sjukfrånvaro och strukturer för åtgärder
- Utrymme för anpassning i arbetet
- Möjlighet till byte av arbetsuppgifter/arbetsplats
- Möjlighet till kompetensutveckling
- Företagshälsovården anlitas

# Framgångsfaktorer

- Chef/ ledarskap
- Mandat, tillit och resurser
- Stödfunktioner
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Individ kopplat till organisation
- Främja hälsa – strategiskt/ operativt arbete
- Genusperspektiv
- Mål, organisering, styrning, resurser att klara uppdraget
- Balans/ återhämtning
- Upplevelse av rättvisa inom organisationen
- Företagshälsovård

# Reflektion

- Vad krävs för att genusperspektivet ska få inverkan på organisation och ledningsnivå?

## Kollektiv reflektion

1. Bestäm vem som är ordförande
2. Läs uppgiften  
-frågeställning 1, se nedan.
3. Låt alla tänka enskilt  
- Och skriva ned sina tankar på post-it
4. Lyssna av en efter en.  
- Säkerställ -att deltagarna inte stör varandra
5. Ordförande summerar, klargör eventuella motsatser
6. Bjud in till dialog kring de tankar och ev. motsättningar som framkommit. Sammanfatta vad gruppen kommit fram till och skriv ned på blädderblock.
7. Tid: 25 min

### Frågeställning 1:

Vad krävs för att genusperspektivet ska få inverkan på organisation och ledningsnivå?

# Tack

