

4. SAMMANFATTNING

Med denna rapport vill vi förmedla ”bästa kunskap” om sambanden mellan arbete, stress och hälsa, samt hur goda förutsättningar för hälsa på arbetsplatsen skapas. Det är ingen komplett kunskapssammanställning, utan ett urval som vuxit fram med våra egna nätverk inom såväl forskning som praktisk tillämpning som bas. Rapporten är utformad som en ”uppslagsbok” där du kan gå in och läsa valda delar, snarare än att läsa den från pärm till pärm. Där finns rikligt med länkar som leder dig direkt till källan där du kan få ytterligare kött på benen, utifrån ditt intresse. Vi kommer i vissa fall att skicka med rekommendationer om viktiga åtgärder, väl medvetna om att vi inte sitter inne med hela sanningen. Ambitionen med denna rapport är att på ett begripligt sätt förkorta vägen från forskning till praktik, från ord till handling. Därför kommer vi även att komplettera rapporten med olika former av stödmaterial för praktisk tillämpning.

4.1 Hälsofrämjande arbetsplatser

Rehabiliterande, förebyggande och hälsofrämjande är tre perspektiv som i praktiken ofta smälter samman i arbetet för en bättre hälsa på arbetsplatsen, men vi har valt att belysa det hälsofrämjande extra, då det finns ett behov av mera kunskap om detta perspektiv, som kompletterar det förebyggande, men har en annan teoretisk utgångspunkt. I kapitel 1 *Hälsofrämjande arbetsplatser*, kan du läsa om vägledande principer för ett hälsofrämjande arbete samt rekommendationer för att lyckas med ett förändringsarbete. Där finns även goda exempel från olika projekt som har genomförts inom det hälsofrämjande arbetet, samt metoder för kartläggning och uppföljning.

4.2 Nyckelfaktorer för hälsa på arbetsplatsen

Det finns idag en god kunskap om vilka som är de viktigaste friskfaktorerna på en arbetsplats. Dessa summeras i kapitel 2 *Nyckelfaktorer för hälsa på arbetsplatsen*, för att i kommande kapitel beskrivas mer ingående med exempel på vad som kan göras för att stärka dessa. Kännetecknande för dagens sjukskrivningar är bland annat att de psykiatriska diagnoserna ökar, samt att kvinnorna drabbas i större utsträckning. Forskning visar entydigt att höga sjukskrivningstal inte är ett kvinnoproblem utan snarare ett genus- och framförallt ett organisatoriskt problem. Effekten på den psykiska hälsan är likartad när kvinnor och män utsätts för samma faktorer i arbetet. I detta övergripande kapitel ges även en definition av stress samt en beskrivning av hur stressrelaterad ohälsa kan uppstå.

4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Oavsett hälsoåtgärd, främjande, förebyggande eller rehabiliterande är organisatorisk och social arbetsmiljö av största vikt. Det mest omfattande kapitlet i denna rapport, kapitel 3 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, ägnas därför åt de faktorer som kan härledas till Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn.

Det handlar om villkor och förutsättningar för arbetet där ledning och styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar är viktiga delar. Här beskrivs även nya utmaningar vi ställs inför, när arbetet blir mer gränslöst och vad organisationer och ledare kan behöva tänka på utifrån det, vare sig det handlar om aktivitetsbaserat kontor och digitalisering eller arbetstider och schemaläggning. Med social arbetsmiljö menas hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss i arbetet. I rapporten kan du hämta kunskap och inspiration för att förbättra kommunikationen, få mer hälsofrämjande arbetsplatsträffar, vad som egentligen menas med ett gott socialt stöd och hur medarbetarnas känsla av sammanhang kan stärkas via insatser på arbetsplatsen.

4.4 Chefs- och ledarskap samt medarbetarskap

Det finns inte så mycket forskning kring medarbetarskap och hur detta kan stärkas, men i kapitel 4 *Chefs- och ledarskap samt medarbetarskap*, presenteras en modell för att utveckla medarbetarskapet, som knyter an till viktiga nyckelfaktorer i tidigare kapitel. Där finns även tips på arbetsmaterial till stöd för detta arbete, men tyngdpunkten i detta kapitel ligger på chefers förhållningssätt och framförallt förutsättningar. Vad menas egentligen med hållbart och hälsofrämjande ledarskap och vilka ledarskapsstilar stärker ett sådant förhållningssätt? Här kan du även läsa om de strategier chefer beskrivit för att kunna hantera de olika roller och dilemman de ställs inför i sin dagliga ledarroll. Chefers hantering av media är ett sådant exempel. Kapitlet avslutas med en gedigen genomgång av chefers förutsättningar för ett gott ledarskap, framförallt utifrån studier inom offentlig verksamhet. Detta utmynnar i ett antal rekommendationer till stöd för ett hållbart ledarskap, såsom att skifta fokus från individ till organisation, ha rimligt antal medarbetare, att det finns stöd i chefsarbetet, arenor för dialog och att ojämställda arbetsvillkor behöver synliggöras. Här finns även länkar till konkreta verktyg för detta arbete.

4.5 Livet är inte bara arbete

Denna kunskapssammanställning fokuserar i första hand på de organisatoriska och sociala förutsättningarna på arbetsplatsen, med ett hälsofrämjande synsätt som utgångspunkt. I det avslutande kapitlet 5, *Livet är inte bara arbete*, kompletteras detta med kunskap och metoder som riktar sig till den enskilde medarbetaren. Det handlar bland annat om balans mellan arbete och fritid. Där finns kunskap om och förslag på strategier för att exempelvis hantera gränser mellan arbetsliv och privatliv.

Detta är ett utdrag ur ISM-rapport 21

Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder

Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M, 2018

Du kan även läsa om vanliga strategier för att hantera en utmaning med tanke- eller beteendemässiga strategier, så kallad coping. Där kan du även läsa om kunskap och metoder för att stödja hälsofrämjande levnadsvanor i allmänhet och specifikt avseende återhämtning och sömn, fysisk aktivitet eller kost. Arbetsgivare kan på olika sätt möjliggöra hälsofrämjande val för enskilda medarbetare, men hälsofrämjande åtgärder på individnivå kan aldrig ersätta hälsofrämjande åtgärder på grupp- och organisationsnivå och/eller det systematiska arbetsmiljöarbetet.