

Stockholm 24 mars 2004

En helhjärtad satsning på stressprevention – Ibland krävs det krafttag.

Det finns få kontrollerade studier som visar att det lönar sig att satsa på arbetsmiljön för att minska sjukskrivningarna. Anledningen är att de satsningar som genomförs oftast är alltför begränsade för att ge några effekter. Stressmottagningen har, i samarbete med ledningen för Kraft Foods i Sverige och företaget Docco, utvärderat effekterna av en omfattande satsning mot sjukskrivningar bland personalen vid Gevalia i Gävle. Resultaten jämfördes med dem hos ett företag som erhöll en begränsad intervention mot sjukskrivningar (Kontrollenhet A) och hos ett som inte deltog i någon intervention (Kontrollenhet B). **Beräkningar på hela projektet vid Gävalia kaffefabriken visar att de investeringar som gjorts gett minst fyra gånger pengarna tillbaka, samtidigt som sjukskrivningarna halverades.**

Projektet

I början av 2002 introducerades Doccas webbaserade enkäter för stress respektive för kost- och motion vid Gevalia och Kontrollenhet A. Enkäterna ifylldes av 66 deltagare från Gävle och 218 från ”kontrollenhet A”, sammanlagt 284 personer. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 73%. Medelåldern i hela materialet var 42 ± 10 år och knappt hälften av deltagarna (49%) var kvinnor. Samtliga var tjänstemän.

Genom stressenkäten fick varje person omedelbart en individuell analys av hur hans eller hennes livssituation såg ut, vilka belastningar, men även vilka resurser individen förfogar över. Den individuella analysen åtföljdes av praktiska råd och tips för minskad stress.

Resultaten från stresskartläggningen sammanställdes även på gruppnivå och återrapporterades till gruppcheferna. Enkäten om kost och motion valde vi att inte analysera på gruppnivå, utan den var tänkt som en hjälp till bättre vanor för varje individ. På gruppnivå visade resultaten från stresskartläggningen att 59 medarbetare (18%) uppvisade en måttligt eller starkt förhöjd risk för stressrelaterad ohälsa. Dessa erbjöds insatser i form av läkar- och psykologbedömningar och deltagande i stresshanteringsprogram som genomfördes i Stressmottagningens regi. Numera har stressbehandlingar övertagits av den lokala företagshälsan.

Resultat från stresskartläggningen visade också att höga krav, många orosmoment och bristande mening och belöningar var de tre arbetsmiljöfaktorer som betydde mest för medarbetarnas stressrelaterade ohälsa. Baserat på dessa fynd utarbetades en s.k. Stressdialog, en mall för gruppdiskussion som tagits fram av Stressmottagningens forskare. Stressdialogen innehåller en modell för strukturerad problemlösning och ska resultera i handlingsplaner som skickas till personalavdelningen och bli till konkreta åtgärder. Till följd av projektet har givna frågor om psykosocial arbetsmiljö numera blivit standard i medarbetarsamtalen.

Studieupplägning:

Enhet Gävalia Kaffe i Gävle – max intervention – 66 tjänstemän (Kartläggning, föreläsningar, stressdialogen, behandling av högriskpersoner, kost och motionsprogram, utbildning av HR-personal)

Enhet A – viss intervention – 218 tjänstemän (Kartläggning, föreläsningar, stressdialogen, behandling i liten skala)

Enhet B -ingen intervention – 45 tjänstemän

Förutom dessa åtgärder baserade på stresskartläggningen genomfördes en rad utbildningsinsatser. Personalcheferna genomgick en fördjupad kurs i psykosocialt arbete och en serie om fem föreläsningar kring ämnet stress och hälsa genomfördes bland hela personalen.

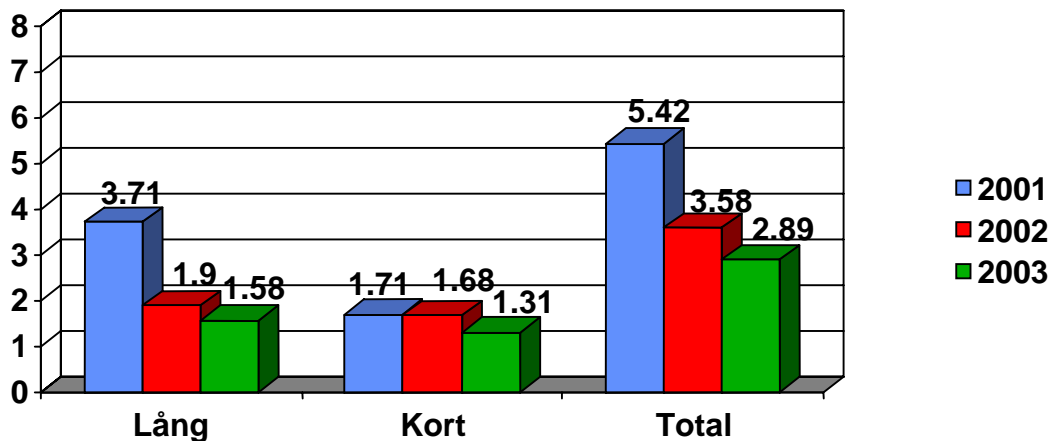
Vid Gevalia genomfördes dessutom en rad insatser med inriktning på kost och motion. Som ett stöd i detta arbete användes Doccos kost- och motionstjänst. Bland de olika aktiviteterna ingick "Konditionsjakten" - en tävling i tre steg med konditionstest och återkommande pulsmätning, prova-på-aktiviteter som basjympa, spinning, boxing, stavgång och vattengympa. Spinning-passet blir så uppskattat att företaget ordnar en spinninggrupp en gång i veckan. Efter personalens önskemål anlätades en ny matleverantör. Det erbjuds numera flera lunchalternativ, dessutom frukost, middagsmål och kvällsmål.

Utvärdering

Sjukskrivningsdata för medarbetarna vid Gävle, Kontrollenhet A (begränsad intervention) och Kontrollenhet B (ingen intervention) sammanställdes för under åren före, under och efter projektet, dvs. åren 2001, 2002 och 2003.

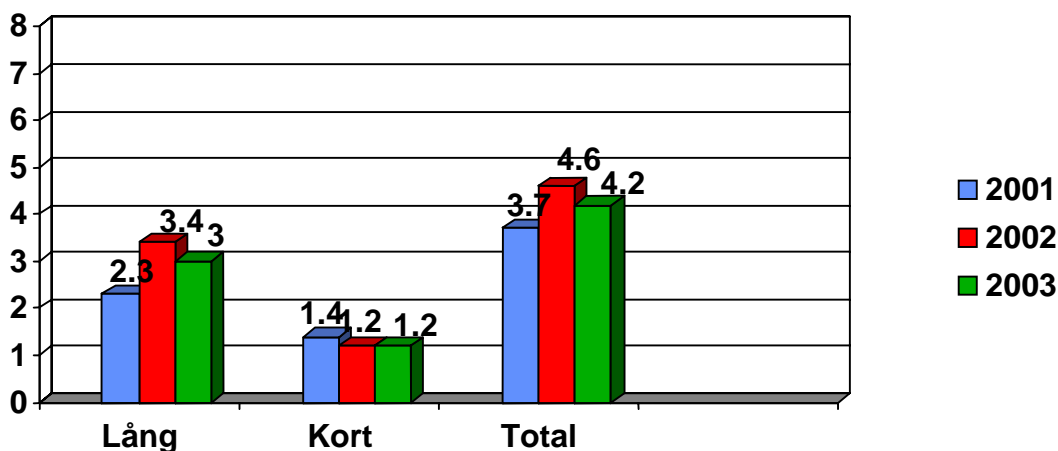
Resultat

Vid företaget Gevalia sjönk de anställdas totala sjukfrånvaro (kort- och långtidsfrånvaro) från 5,4% år 2001 till 3,6% under 2002 och under 3% år 2003. Minskningen berodde huvudsakligen på en kraftig nedgång i långtidssjukskrivningar (se figur 1).



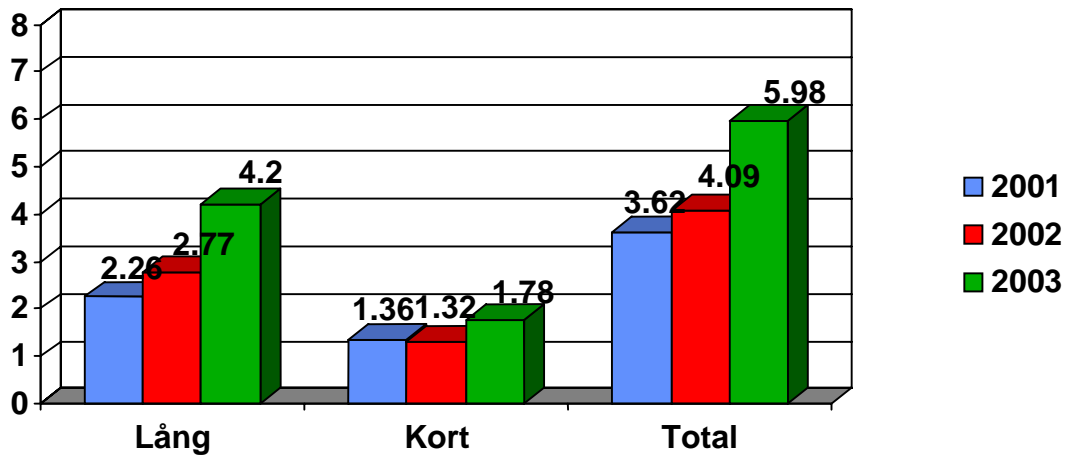
Figur 1

Vid Kontrollenhet A (figur 2) ökade den totala sjukskrivningen från 3,7 år 2001 till 4,6 år 2002, för att sedan minska till 4,2 år 2003.



Figur 2

Vid Kontrollenhet B (figur 3), där ingen intervention genomförts, ökade de anställdas totala sjukskrivningsfrekvens från 3,6 % år 2001, till 4,1% år 2002 och 6,0% år 2003.



Figur 3

Diskussion

Syftet med projektet var att utvärdera effekterna av en intervention riktad mot sjukskrivningar bland personalen vid Företaget Gevalia i Gävle. Ytterligare två företag inom samma koncern användes som kontrollenheter. Den ena, kontrollenhet A, erhöll en begränsad interventionen bestående av kartläggning och rådgivning kring psykosociala och livsstilsfaktorer, problemlösning i grupp, stresshantering och utbildning i psykosociala frågor. Vid Gevalia tillkom dessutom en omfattande interventionsdel rörande kost- och motion. Vid Kontrollenhet B förekom ingen intervention. Utvärderingen av projektet baserades på en jämförelse mellan de tre företagens sjukskrivningsmönster under åren före, under och efter projektet (åren 2001-2003). Resultaten visar på en markant minskning av långtids- och den totala sjukfrånvaron bland Gevalias tjänstemän. Dessa omfattades av det man kan kalla för en helhjärtad satsning mot sjukskrivningar och för hälsa och välbefinnande.

Vid Kontrollenhet A var resultaten rörande sjukskrivningsmönster inte lika glädjande. Här ökade sjukskrivningarna under projektperioden (2002) för att börja dala året därpå. Skillnaderna över tid var dock endast marginella. Dessa resultat kan delvis bero på att den intervention som genomfördes vid Kontrollenhet A var mer begränsad. De kan också förklaras av den omfattande omorganisation – en sammanslagningen av två stora enheter - som sammanföll tidsmässigt med interventionsprojektet. Den omvälvning som sammanslagningen orsakat kan ha minimerat interventionens effekter. Alternativt kan man spekulera i att frånvaron av en intervention under omorganisationens gång kunde ha bidragit till en dramatisk ökning av sjukskrivningar. Eftersom en del av interventionens komponenter (t ex medarbetarsamtal om stress) permanentats i organisationen, är det möjligt att gynnsamma effekter på sjukskrivningsfrekvens kan skönjas på sikt. Rapporten visar tydligt att medarbetarna vid den enhet som inte omfattades av någon intervention – Kontrollenhet B – uppvisade det minst gynnsamma mönstret vad gäller sjukskrivningar. Här skedde närapå en fördubbling av långtidssjukskrivningarna.

Sammanfattningsvis pekar resultaten på att det lönar sig att satsa på arbetsmiljön. De kortsiktiga vinsterna dvs. under året efter interventionen, är större om satsningarna är så heltäckande som möjligt och genomförs under en period som är fri från omorganisationer och liknande störningsmoment.

Arbetsmiljöarbetet vid Gevalia steg för steg:

2001 – november

Beslut om att försöka vända trenden med stigande sjukskrivningssiffror och höga stressnivåer.

2002 – februari

Enkät om stress och kost- och motion, båda tjänsterna resulterar i en personlig analys och handlingsplan.

Löpande under året:

Föreläsningar och seminarier i en rad olika ämnen kopplade till stress: stress, sömn, personlighetens betydelse för stress, kost och motion samt stresshantering.

”Konditionsjakten”: en tävling i tre steg med konditionstest och återkommande pulsmätning, startar.

Prova-på-aktiviteter som basjympa, spinning, boxing, stavgång och vattengympa. (Spinningpasset blir så uppskattat att företaget ordnar en spinninggrupp en gång i veckan.)

Efter personalens önskemål anlitas ny matleverantör. Det erbjuds numera flera lunchalternativ, dessutom frukost, middagsmål och kvällsmål.

Nio anställda som bedömts vara i riskzonen för ”utbrändhet” genomgår stresshanteringsprogrammet Alfa-Omega.

Personalavdelningen -utbildas. Cheferna utbildas.

Stressdialogen, ett verktyg som Karolinska Institutets forskare tagit fram, introduceras i gruppdiskussioner.

2003 – februari

Enkät om stress genomförs för andra året i rad.

Löpande under året:

Påfyllande utbildning i bl.a. stresshantering upprepas, nya chefer genomgår särskilt program.

Fortsatta prova-på-aktiviteter för att stimulera till motion.

Chefer diskuterar och tar upp frågor om stress och psykosocial arbetsmiljö i individuella medarbetarsamtal.

Eventuella stressbehandlingar har övertagits av den lokala företagshälsan men baseras även fortsättningsvis på kognitiv beteendeterapi.

Stressdialogen, eller arbetsmiljödiskussion som den nu kallas, genomförs.

2004 – februari

Enkäter om stress respektive kost- och motion genomförs för tredje året i följd. Fler enheter ingår nu, t ex Estrellaenheten i Göteborg.

Kort om Stressmottagningen:

Vid Institutet för Psykosocial Medicin och Karolinska Institutet startade vi, i januari 2001, en forskningsmottagning för att studera diagnostik, sjukdomsmekanismer, behandlingsmetoder samt rehabilitering av personer med stressrelaterade sjukdomar. Hitintills har vi hunnit arbeta med 450 patienter. Läkare, psykologer, psykoterapeuter, beteendevetare/rehabiliteringskonsulter, sjukgymnast och akupunktör ingår i teamet. Stressmottagningen har även påbörjat arbete med att koppla ihop rehabiliteringsinsatser med patienterna med stresspreventionsinsatser på företag.

Kort om Kraft Foods:

Kraft Foods är ett av Nordens ledande livsmedelsföretag. I Sverige säljer Kraft Foods bl. a. varumärkena Marabou, Gevalia, Estrella, O’Boy och Philadelphia. Vid Gävle-enheten finns drygt 130 anställda som arbetar med kaffeproduktionen; inom lager, rosteri och förpackning/distribution. Många är skiftarbetare eftersom fabriken är igång dygnet runt. Här finns också ett 40-tal tjänstemän som serverar Kraft Foods samtliga enheter i Sverige med lönehantering, IT och kundservice.

Kort om Docco:

Docco erbjuder ett hälsosystem som hjälper företag och organisationer att systematiskt arbeta för friskare medarbetare och i förlängningen en bättre lönsamhet. Hälsosystemet är framtaget i samarbete med forskare från Karolinska Institutet och fokuserar på områdena Stress, Arbetsmiljö och Kost- och motion. Med hjälp av information, enkäter, analyser och rådgivning ger Hälsosystemet varje medarbetare stöd att själv bidra till att förbättra sin hälsosituation, både på arbetsplatsen och privat. Dessutom får arbetsgivaren en bra bild av arbetsmiljö- och hälsosituationen på företaget och kan vidta eventuella åtgärder i tid.

Docco grundades 1999 och ägs av Trygg-Hansa.