

Jobba friskt

Slutrapport från projektet Jobba friskt

November 2007

Ett samarbete mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Sammanfattning
2. Bakgrund
3. Syfte och mål
4. Målgrupp
5. Metod
6. Resultat
7. Vetenskaplig utvärdering
8. Press och media
9. Diskussion
10. Slutsatser och rekommendationer
11. Bilagor

1. SAMMANFATTNING

Jobba friskt, som startade 2004, var ett projekt i samarbete mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen. Syftet var att komplettera det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och att erbjuda praktiska verktyg och konkreta åtgärdsprogram samt att åstadkomma erfarenhetsutbyte inom och mellan deltagande myndigheter. Projektets mål var att inom två år kunna redovisa resultat som visar att en positiv trendförskjutning har uppnåtts på de arbetsplatser som deltar i projektet.

Totalt erbjöds 600 utbildningsplatser inom tre olika utvecklingsprogram; "Friska chefer och medarbetare", Nova Futura, "Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser" Stiftelsen Stora Sköndal samt "Rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser", Stressmottagningen. Åtta myndigheter, Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan, Integrationsverket, Kriminalvårdsverket, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Polisen och Statens Institutionsstyrelse har deltagit. Gemensamma nämnare i de valda myndigheterna var höga ohälsotal, myndighetsutövning och att de anställda arbetar med utsatta grupper i samhället, vilket innebär en extra utsatt arbetssituation.

Utgångspunkt för valet av myndigheter och utvecklingsprogram var de problem och behov som definierats i rapporterna "Så mår ST-medlemmen" från 1999 och 2001, vilket innebar följande huvudområden:

- Hälsöfrämjande inriktning med fokus på friskfaktorer
- Förebyggande insatser på arbetsplatsen
- Rehabilitering av långtidssjukskrivna
- Kvinnor och stress

Viktiga kriterier i valet av utförare var nytänkande och resultatfokus.

Utvecklingsprogrammen genomfördes under september 2005 – december 2006. En majoritet av deltagarna upplevde utvecklingsprogrammen som mycket positiva och inspirerande. På individnivå har många goda effekter uppnåtts.

Kursledningen i Friska chefer & medarbetare redovisar att 80 procent av deltagarna har påbörjat olika aktiviteter för att stärka sin egen hälsa, främst i form av:

- Livsstilsförändringar - ökad motion, viktminskning, sunda kostvanor, sluta röka etc
- Förändrade attityder och tankemönster - mer fokus på möjligheter och positivt tänkande
- Påverkan på den egna arbetssituationen - minska arbetsbelastningen, ändra arbetsfördelningen, införa mer distansarbete och skapa mer tid för återhämtning på arbetet.

Kursledningen i PersonalDialog för hälsosamma arbetsplatser redovisar resultat i livsstilsförändringar och förbättrad hälsa från det internetbaserade stress- och livsstilstest som alla deltagare besvarade vid dialoggruppernas inledning och avslutning:

- Bland deltagarna i Stockholm minskade stresssymtomen med i genomsnitt 6 procent, i Göteborg med 12 procent, medan förändringen i Malmö stannade vid 1 procent.

- Resultaten för utmattningsymtom visar också på minskning över den tid då utbildningsprogrammet pågick. Utmattningsymptom minskade således i genomsnitt i Stockholm med 8 procent, i Göteborg med 13 procent och i Malmö med 8 procent.

Kursledningen i Rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser slår fast följande genom bland annat kursutvärderingar:

- Givande kunskaper men svårt att tillämpa dem, kursens betyg som helhet var 4,4 av 5, användbara kunskaper fick 4,2 av 5.
- Efterfrågade spontant kunskaper om att förebygga stress och ohälsa
- Prioriterade de mer kunskapsintensiva första dagarna mot den mer diskuterande dag 3
- Ingen utnyttjade möjligheten till stöd mellan träffarna

En erfarenhet visar att deltagarbortfallet var störst för utvecklingsprogrammet Friska Chefer och Medarbetare, En orsak kan vara att storskaligheten med upp till 150-200 deltagare per utbildningsdag medförde en känsla av anonymitet. Andra faktorer som kan ha betydelse för bortfallet var tidsbrist, förändrad arbetssituation och svagt ledningsstöd, trots att myndighetsledningen godkänt villkoren för utbildningserbjudandet. Även utvecklingsprogrammet Rehabilitering för långtidssjukskrivna med stressdiagnoser upplevde ett bortfall av deltagare under den tredje uppföljningsdagen. PersonalDialog för hälsosamma arbetsplatser hade däremot inget deltagarbortfall och utbildningsledaren anförde att gruppernas ringa storlek och engagemanget för varje deltagare bidragit till detta. Projektet menar att även det faktum att utvecklingsprogrammen erbjudits kostnadsfritt kan ha bidragit till att deltagarna inte genomförde hela programmet.

Programmen har genererat förändringar hos individer men däremot har inte projekt målet uppnåtts, det vill säga att se en positiv trend på de arbetsplatser som deltagit inom två år.

I den vetenskapliga utvärderingen som genomfördes av UCER (Centrum för utvärderingsforskning) vid Umeå universitet framgick att de faktorer som deltagare i programmen rankar högst som "mest nödvändiga åtgärder för att stärka arbetsmiljöarbetet" är:

- Utveckla SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)
- Öka kunskap hos medarbetare genom utbildning
- Utveckla arbetsmetoder
- Resurstillskott
- Organisatoriska åtgärder
- Ändra ledningens inställning till arbetsmiljöarbetet

Projektledningen har gjort reflektionen att *Jobba friskt har ökat kunskapen hos medarbetare genom utbildning, och bidragit till nya tankar och arbetsmetoder samt har tillhandahållit resurser för detta.* Man kan därför tolka det som att Jobba friskt motsvarat tre av de viktiga behov som de specificerats av deltagarna i projektet. De "organisatoriska åtgärderna" är inte specificerade men ligger ändå utanför projektets

ramar på samma sätt som en "utveckling av SAM" och "ledningens inställning till arbetsmiljöarbetet".

En av de faktorer som kommit fram i samtliga tre utvecklingsprogram är att förankringen av projektet har avgörande betydelse, utan stöd från ledningen och hela vägen ut i organisationen är förutsättningarna för genomslag mycket små. Förankringsarbetet i Jobba friskt utgick ifrån möten med myndighetsledningarna som sanktionerade aktiviteterna och villkoren för att delta. Dock sågs projektet till viss del som ett projekt som "kom in från sidan". Det är också viktigt att det i förankringsarbetet ingår en plan för hur de nya kunskaperna eller metoderna ska få utrymme i det operativa arbetet i verksamheten efter avslutad utbildning.

En viktig uppgift i projektet har varit att resultat och lärdomar från projektet ska spridas såväl till aktuell målgrupp som till övrigt arbetsliv. Förutom en slutrapport har en inspirationsskrift tagits fram med utgångspunkt från de deltagande myndigheternas önskemål och synpunkter. Budskapet från samtliga myndighetsrepresentanter var att hålla materialet enkelt, tydligt och med många praktiska övningar och frågeställningar som direkt kan användas i det fortsatta lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Inspirationsskriften lanserades i anslutning till projektets slutkonferens den 4 oktober 2007. Konferensen med rubriken "Att jobba friskt - tomt prat eller ödesfråga" vände sig till beslutsfattare i statlig sektor, arbetsgivare och fackförbund. Huvudsyftet var att sprida erfarenheter och kunskaper från Jobba friskt och få till stånd samtal om arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet framåt. Dagen innehöll, förutom information från projektledaren och utförarna även inspiration och tips av Göran Adlén, inspiratör och författare, om hur man blir framtidens attraktiva arbetsgivare, signaler från regeringen via Mats Odell, Kommun- och finansmarknadsminister, och en interaktiv del där representanter för fem myndigheter tillsammans med Annette Carnhede, Förbundsordförande i Fackförbundet ST, besvarade frågor och bemötte synpunkter och kommentarer från åhörarna.

Projektet fastslår att det verkligen är en ödesfråga att "jobba friskt" och definitivt en betydande konkurrensfaktor för att vara en attraktiv arbetsgivare, såväl för att attrahera som för att behålla och utveckla medarbetare. 40-talisterna är på väg ut från arbetsmarknaden, vilket innebär ett generationsskifte och de nya generationerna ställer andra krav på arbetsgivarna. Hälsosamma arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje ger effektivare organisationer och bättre resultat. Vinnare är de organisationer som har en helhetssyn som innefattar såväl hälsofrämjande- förebyggande- som tidiga rehabiliteringsinsatser.

Viktiga framgångsfaktorer i det fortsatta arbetet för att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet är:

- **Strategiskt vägval** – arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågorna måste vara en del av den strategiska verksamhetsplanen, inte en sidovagn.
- **Koppla insatser till det systematiska arbetsmiljöarbetet** – göra behovsanalys, säkerställa resurser, sätta mål, mäta effekter och utvärdera metoder och arbetssätt

- **Förankring** – på alla nivåer, inklusive klart definierad plan för hur nya kunskaper ska tas om hand i verksamheten.
- **Långsiktighet** – i synnerhet i verksamheter där omorganisationer, neddragningar och nya direktiv hör till vardagen, annars finns risk för motsatt effekt (tappade sugar och frustration)
- **Dialog, erfarenhetsutbyte, samverkan** – bland annat vikten av partsgemensamt arbete som förstärker effekter av utbildningsinsatser och ökar samsyn och genomslag.

Avslutningsvis vill vi betona att det sociala stödet och möjligheten att ventilerar och få sina upplevelser bemötta har både en läkande och förebyggande effekt. Det ger också signaler som gör att vi kan reagera snabbare och skapa tidiga insatser både innan och efter något hänt. Frågan är om arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet har blivit för byråkratiskt eller för generellt för att få önskade effekter. Det är svårt att reglera hur vi bemöter varandra, men det går att odla en organisationskultur som tydligt visar att samtal, lyssnande och hänsyn till personliga förutsättningar uppmuntras. Det kan låta "för enkelt" men faktum kvarstår att ett av de mest primära behoven hos människan är att känna tillhörighet och trygghet för att bibehålla hälsan och det upplever vi när vi är både sedda och hörda av vår omgivning.

"Att inte vara sedd och lyssnad på är en lika stor hälsorisk som livslångt rökande" James House (citater hämtat ur *PersonalDialogs utbildning*).

2. BAKGRUND

2.1 Bliwa Stiftelsen

Strävan att förbättra hälsan

Bliwa Livförsäkring är ett ömsesidigt försäkringsbolag. Det innebär att försäkringstagarna äger bolaget och att överskottet ska komma dem till godo. Förutom att erbjuda bra och ändamålsenliga försäkringsskydd, arbetar Bliwa också för att förbättra hälsan hos i första hand tjänstemän och företagare. Som ett led i denna strävan grundades Bliwa Stiftelsen 2002.

Bliwa Stiftelsens finansiering har sin bas i de gåvor som lämnas av Bliwa Livförsäkring. Med vetenskap och samverkan som grund verkar Bliwa Stiftelsen för stärkt hälsa och rehabilitering för att på så sätt bidra till bättre verksamhetsresultat i företag och organisationer samt ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet.

Till nytta för fler

Möjligheterna att inkomma med projektidéer och ansöka om att aktivt delta som samarbetspartner är öppen för alla. Stiftelsens styrelse väljer ut en samarbetspartner som, med utgångspunkt från Stiftelsens syfte att stärka hälsan bland tjänstemän och företagare, anses ha de bästa förutsättningarna att uppfylla Stiftelsens ändamål. Arbetet bedrivs i projektform och leds av Stiftelsen i nära samarbete med den eller de organisationer och/eller företag som har valts ut som samarbetspartner. Resultat och lärdomar från projektet ska spridas såväl till aktuell målgrupp som till övrigt arbetsliv. Tillsammans med en vetenskaplig utvärdering ligger erfarenheterna från deltagare, utförare och projektgrupp i varje projekt till grund för en slutrapport och en manual/guide, tänkt att stödja hälsofrämjande arbete i svenskt arbetsliv.

Med vetenskaplig grund

De projekt som genomförs tar sin utgångspunkt i befintliga och aktuella forskningsresultat, vetenskaplig kunskap och nya idéer. De ska dessutom uppfylla följande krav:

- Visa konkreta resultat inom tre år
- Ha sin utgångspunkt i en specifik målgrupps hälso- och rehabiliteringsbehov
- Resultatet ska vara praktiskt och generellt användbart såväl för aktuell målgrupp som för andra företag och organisationer

Processbeskrivning – de olika faserna i ett projekt



För mer information om stiftelsens arbete, besök gärna www.bliwastiftelsen.se

2.2 Fackförbundet ST

Fackförbundet ST har cirka 100 000 medlemmar som representerar en mängd olika yrken och bakgrunder. I huvudsak arbetar merparten inom statliga verksamheter som till exempel myndigheter, affärsverk, högskolor och universitet, statligt ägda bolag eller i statligt finansierade stiftelser. ST har också medlemmar som arbetar i privata företag. ST är partipolitiskt obundet.

Två tredjedelar av medlemmarna är kvinnor och genomsnittsåldern är relativt hög – cirka 23 procent är mellan 55-59 år.

ST har under ett antal år varit ytterst pådrivande inom arbetsmiljöområdet både genom politiskt opinionsarbete och partsgemensamma insatser. ST har genomfört ett flertal arbetsmiljöutbildningar och konferenser, i vissa fall både för chefer och skyddsombud. Frågor om systematiskt arbetsmiljöarbete, psykosociala frågor och stress har behandlats under utbildningarna. Under 2003 startades programmet "Satsa friskt" – en av de största satsningarna någonsin för att förbättra arbetsmiljön på de statliga arbetsplatserna. ST bidrog starkt till att denna partsgemensamma satsning över ett antal år, finansierat med Statshälsans resurser, kom till stånd. ST har också deltagit i Utvecklingsrådets program "Arbeta under stress" för att lyfta fram faktorer som främjar hälsa i arbetet och minskar eller eliminerar negativ stress. ST har genomfört två egna stora arbetsmiljöundersökningar – *Så mår ST medlemmen* 1999 och 2001. Rapporterna från dessa undersökningar finns att läsa på STs webbplats: www.st.org. ST planerar att genomföra nästa stora arbetsmiljöundersökning 2008.

STs regionala enheter genomför regelbundet arbetsmiljöundersökningar och särskilda utbildningar för bland annat skyddsombud. Trots att arbetsmiljöarbetet har prioriterats under en rad år upplever många ST medlemmar inte att några förbättringar har skett på deras arbetsplatser, vilket var huvudskälet för STs ansökan till Bliwa Stiftelsen om att bli årets samarbetspartner, se bilaga 1.

2.3 Årets samarbetspartner

I april 2004 tog Bliwa Stiftelsens styrelse beslut att utse ST till årets samarbetspartner. Totalt anslog stiftelsen 9,2 MSEK till projektet.

3. SYFTE OCH MÅL

Syftet med Jobba friskt var att komplettera det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och att erbjuda praktiska verktyg och konkreta åtgärds paket. Ett annat syfte var att åstadkomma ökat erfarenhetsutbyte inom och mellan deltagande myndigheter.

Det övergripande projekt målet var att bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet och ökad produktivitet och effektivitet.

Projektets mål var att inom två år kunna redovisa resultat som visar att en positiv trendförskjutning har uppnåtts på de arbetsplatser som deltar i projektet.

4. MÅLGRUPP

4.1 Myndigheter

Åtta myndigheter tackade ja till att medverka. Dessa myndigheter är Arbetsmarknadsverket, Kriminalvårdsverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, Integrationsverket, Polisen, Statens institutionsstyrelse och Kronofogdemyndigheten.

Krav på myndigheterna som framgick i inbjudan var att deltagande myndighet skulle vara engagerade i projektet. Vidare uttalades att det skulle finnas en medvetenhet och kunskap om arbetsplatsens arbetsmiljö och en vilja hos myndigheten att genomföra åtgärder. Dessutom ställdes krav att deltagarna i utbildningarna skulle ges tid och möjlighet att praktisera och utveckla arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Likaså uppmuntrades ett partsgemensamt deltagande från samma arbetsplats för att kunna ha stöd av varandra i arbetet på arbetsplatsen. Dessutom uppmuntrades att flera arbetsplatser inom samma myndighet skulle delta.

4.2 Deltagarna

För att få genomslag på arbetsplatser uppmuntrades partsgemensamt deltagande, vilket innebar att det i inbjudan framgick att projektet vände sig till förtroendevalda, skyddsombud och chef/arbetsledare. I praktiken innebar det också att andra personalkategorier som personalhandläggare, rehabiliteringskonsulter friskvårdsansvariga, debriefingledare med flera deltog.

I inbjudan framgick också att deltagaren förväntades vara väl förtrogen med och engagerad i myndighetens arbetsmiljö och/eller rehabiliteringsarbete. Deltagaren skulle också vara beredd att avsätta tid både för utbildningen och för ett aktivt arbete på arbetsplatsen mellan utbildningstillfällena. I inbjudan uppmuntrades också deltagande av flera personalkategorier från samma arbetsplats i samma utbildning för att på så sätt kunna ha stöd av varandra i arbetet på arbetsplatsen. Flera arbetsplatser inom samma myndighet uppmuntrades också att delta.

5. METOD

Nedan ges en beskrivning av de olika faserna i projektet.

5.1 Projekt- och styrgrupp bildades, september 2004

Projektgrupp

Anne Boberg, projektledare, Bliwa Stiftelsen

Ulf Dragovski, ombudsman och arbetsmiljöansvarig, Fackförbundet ST

Ann Wånander, projektadministratör, Bliwa Stiftelsen

Matilda Widell, informationsansvarig, Bliwa Stiftelsen (från mars 2006)

Paula Jacobsson, projektledare i Bliwa Stiftelsen från mars 2007 med ansvar för inspirationsskrift (manual/guide), planering inför slutkonferens och projektets slutrapport

Ingalill Wiklander, ombudsman, Fackförbundet ST (september 2004 – januari 2005)

Susanne Carlgren, informatör, Fackförbundet ST (september 2004 – mars 2007)

Margaretha Nillgård, projektadministratör Fackförbundet ST (under perioden maj – december 2005)

Styrgrupp:

Kristina Åkerstrand, vd i Bliwa Livförsäkring och sekreterare i Bliwa Stiftelsen

Birgitta Kempe, informationschef, Fackförbundet ST

Eva Thim, Enhetschef, Fackförbundet ST

Tommy Aldvin, 2:e vice förbundsordförande Fackförbundet ST

Som expert, i samband med upphandling, Kristina Orth-Gomér, professor, Folkhälsoinstitutionen, KI (september 2004 – juni 2005)

5.2 Projektplan, september – oktober 2005

Ett intensivt arbete i projekt- och styrgruppen där projektplanen fastställdes som var utgångspunkt för såväl upphandlingsunderlag som inbjudan till myndigheterna.

5.2.2 Grafisk profil

Projektet döptes till Jobba friskt. En grafisk profil togs fram som kännetecknade allt utbildningsmaterial i form av kursväskor, kurspärmor och OH-mallar.

5.2.3 Informations- och kommunikationsplan

För att säkerställa att kommunikations- och informationsåtgärder integrerades i projektet fastställdes inledningsvis en kommunikations- och informationsplan.

I planen framgick hur och vilken aktivitet som planerades och skulle ingå i de olika faserna i projektet. Även målgrupper för information och kommunikation samt ansvar och metoder beskrevs. Metoder som beskrevs och tidsplanerades, förutom internkommunikation via e-post, telefon och möten, var bland annat pressaktiviteter, artiklar i ST Press, information på hemsidorna, utskick och annonser.

5.2.4 Antal utbildningsplatser

Till en början erbjöds 800 utbildningsplatser. Dessa kvoterades per myndighet och storlek. Dock visade det sig att Försäkringskassan på grund av en omfattande omorganisation inte hade möjlighet att tacka ja till samtliga erbjudna platser. Detta innebar, tillsammans med att priset per utbildningsplats blev dyrare än prognos, en minskning av antalet utbildningsplatser till 600.

5.3 STs förbundsstyrelse, valde ut myndigheter

Den 15 dec 2005 beslutade STs förbundsstyrelse vilka myndigheter som skulle erbjudas att medverka. Det blev: Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, Integrationsverket, Statens Institutionsstyrelse (SIS) och Kriminalvårdsverket. Gemensamma kriterier i de valda myndigheterna var höga ohälsotal¹, myndighetsutövning och att de anställda arbetar med utsatta grupper i samhället, vilket innebär en extra utsatt arbetssituation.

Under våren 2005 blev det uppenbart att de sex myndigheterna inte skulle fylla utbildningsplatserna. Polisen och Kronofogdemyndigheten tillfrågades därför och tackade ja till att delta.

Utbildningsplatserna kvoterades efter myndighetsstorlek enligt följande:

Arbetsmarknadsverket	180
Försäkringskassan	104
Integrationsverket	10
Kriminalvårdsverket	40
Kronofogdemyndigheten	48
Migrationsverket	50
Polisen	128
<u>SIS</u>	<u>40</u>
SUMMA	600

Totalt har dessa myndigheter cirka 70 000 anställda² fördelade enligt följande: Arbetsmarknadsverket 10 700, Försäkringskassan 16 000, Integrationsverket³ 120

¹ Den genomsnittliga sjukfrånvaron i staten 2003 var 4,8 %. Den sektor med högst sjukfrånvaro låg i genomsnitt på 6,7 % och den med lägst sjukfrånvaro låg på 3,6 %. Arbetsmarknadsverket, genomsnittlig sjukfrånvaro 7,5 % Försäkringskassan, 6,8 % Integrationsverket, 6,2 % Migrationsverket, 4,7 % Statens Institutionsstyrelse, 9,3 % Kriminalvårdsverket, 8, 2 %

² Uppgifterna hämtade per telefon 06/2007

³ Efter beslut av riksdagen lades Integrationsverket ned i juni 2007

Kriminalvårdsverket 9 000, Kronofogdemyndigheten⁴ 3 500, Migrationsverket 2 791, Polisen 24 607 och Statens Institutions styrelse 2 800

Det innebär att antalet deltagare endast representerade 0,6 procent av det totala antalet anställda inom dessa myndigheter.

5.4 Upphandling av utbildningsutförare november 2004- mars 2005

I november 2004 gjordes ett riktat utskick till 10 erkända utbildningsanordnare inom hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering.

I upphandlingsunderlaget, se även bilaga 2, framgick att viktiga utgångspunkter i utvecklingsprogrammet var att insatserna skulle kunna mätas och tillämpas för övriga grupper, såväl inom ST som inom övriga delar av samhället. Utbildningen skulle även komplettera övriga utbildningar samt satsningar via *Hälsa i staten* och *Satsa friskt*. Utbildningen skulle också utgå från problem och behov som definierats i rapporterna *Så mår ST-medlemmen*. Detta gav följande huvudområden:

- Hälsöfrämjande inriktning med fokus på friskfaktorer
- Förebyggande insatser på arbetsplatsen
- Rehabilitering av långtidssjukskrivna
- Kvinnor och stress

I upphandlingsunderlaget uppmuntrades egna idéer angående utformning av utbildningen och att ett pedagogiskt och modernt arbetssätt eftersträvades till exempel med hjälp av IT-stöd och nätverk för att stötta deltagarna under utbildningstiden. Vidare framhölls att ansökan skulle kunna användas som underlag inför detaljplanering med vald/valda utförare. Vidare skulle utbildningarna genomföras på olika platser i landet. Sista anmälningdag var den 9 december 2004.

Totalt inkom tio ansökningar. Ett urval gjordes, vilket resulterade i att projekt- och styrgruppen träffade fem tilltänkta utförare. Viktiga kriterier var nytänkande och resultatfokus, vilket kvalitetssäkrades dels genom referenstagningar och dels genom att de fick visa på dokumenterade resultat från tidigare utbildningsinsatser.

För att kunna täcka in de fyra huvudområdena beslutades att projektet skulle erbjuda följande tre utbildningsalternativ med tre olika utförare:

Friska chefer och medarbetare – handledningsutbildning för hälsoambassadörer, 400 utbildningsplatser

Syfte: Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper om strategier för att skapa en hälsosam arbetsplats med friska chefer och medarbetare. Deltagarna får praktiska verktyg och metoder som ska stärka dem som inspiratörer för att få igång och förstärka hälsöfrämjande insatser på den egna arbetsplatsen.

Genomförande: Tre gemensamma utbildningsdagar under 2005 och 2006. Stöd och inspiration mellan utbildningsdagarna genom lokala hälsonätverk, Friskverket, IT-stöd i form av diskussionsforum, nyhetsbrev och individuellt coachingprogram.

⁴ Kronofogdemyndigheten gick från att vara 10 regionala myndigheter till en rikstäckande myndighet den 1 juli 2006.

Innehåll: Genomgång av teorier och åtgärder för att skapa en hälsosam arbetsplats. En strategi som kommer att belysas är systematiskt arbetsglädjearbete, att metodiskt arbeta med att stärka arbetsglädjen hos chefer och medarbetare.

Möjlighetsorienterad och upplevelsebaserad pedagogik som bygger på styrkor och tillgångar. Erfarenhetsutbyte och presentation av framgångsrika exempel. Lära sig metoder för att stärka sig själv för att vara hälsoambassadör.

Efter avslutad utbildning: Deltagarna kommer att fungera som inspiratörer i arbetsplatsens direkta hälsofrämjande arbete.

Utbildningsansvarig: Nova Futura

Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser – handledarutbildning för dialogcoacher, 100 utbildningsplatser

Syfte: Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper om faktorer som påverkar stress och hälsa. Deltagarna får prova på socialt stöd och utveckla sin egen förmåga att hantera stress genom personaldialog. De får kompetens i att verka som dialogcoacher för att genomföra dialoggrupper på arbetsplatsen.

Genomförande: Utbildningen inleds med en heldags grundutbildning. Därefter får deltagarna praktisera personaldialog under fem halvdagar. Utbildningens avslutande del består i att deltagarna får tillfälle att öva sig i coachrollen och överföra sina erfarenheter till en ny personaldialoggrupp på arbetsplatsen. Under tiden deltar deltagaren parallellt i två handledningsmöten.

Innehåll: Genomgång av sociala stödets betydelse för hälsa, stressens orsaker och verkan, betydelsen av balans mellan resurser och belastningar i livet, stresstest, copingförmåga samt dialogfilosofi och dialogmetodik.

Tydlighet i förhållningssätt och metodik är centrala delar i personaldialogen vilket deltagarna får implementera i praktiskt handlande.

En beteendeutvecklande process sker, med hjälp av utbildning och stöd från dialoggruppen, genom att individuella handlingsplaner mot stress och ohälsa tas fram och praktiseras över lång tid.

Efter avslutad utbildning: Deltagarna ska kunna starta och leda dialoggrupper på sina arbetsplatser och även sprida metoden vidare till andra myndigheter.

Utbildningsansvarig: DialogMiljöer i arbetslivet, Stiftelsen Stora Sköndal.

Rehabilitering av långtidssjuka med stressdiagnoser – en handledarutbildning

Syfte: Deltagarna får lära sig hur och när man blir allvarligt sjuk av stress och hur man kan undvika det. Vilka villkor skapar en hälsosam arbetsplats och ett bra arbetsklimat? Deltagarna får höra hur Stressmottagningen gör för att rehabilitera de som redan blivit sjukskrivna för stress; vad ska man göra, och när? Vilka faktorer bidrar till en lyckad rehabilitering? Hur ser relevant lagstiftning och arbetsrätt ut? Deltagarna får göra praktiska övningar tillsammans och prova på tekniker för avslappning och kroppskännedom.

Genomförande: Totalt 2,5 utbildningsdagar. Utbildningen börjar med en internatsutbildning på 1,5 dagar och avslutas med en uppföljningsdag. Mellan de

båda utbildningstillfällena arbetar deltagarna med övningsuppgifter, deltar i nätverksaktiviteter och får telefon- och e-postrådgivning.

Innehåll: Genomgång av stress och hälsfaktorer i rehabiliteringsprocessen. Praktiska avspänningsövningar. Lagstiftning och arbetsmiljörätt. Rehabiliteringspolicy och dess gynnsamma effekter. Rehabiliteringsprocessen. Fallbeskrivning. Forskningsresultat kring lyckad rehabilitering. Möte med en före detta patient.

Efter avslutad utbildning: Deltagarna kan vara handledare för sjukskrivna på sin arbetsplats.

Utbildningsansvarig: Stressmottagningen vid Karolinska Institutet/Institutet för Psykosocial Medicin.

5.5 Förankringsprocessen

5.5.1 Förankringsprocessen centralt, februari – maj 2005

Möten genomfördes på samtliga myndigheter där representanter från myndighetsledning och STs avdelningsstyrelse deltog. Inför dessa möten togs en inbjudan fram, se bilaga 3.

I inbjudan specificerades krav, dels på deltagande myndigheter och dels på deltagarna, se under rubriken Målgrupp.

Sju myndigheter tackade ja till att delta. AMV tog beslut att tacka ja i september 2005.

5.5.2 Förankringen lokalt på myndigheterna, maj – augusti 2005

Vetenskapligt seminarium

Den 9 maj 2005 inleddes projektet med ett vetenskapligt seminarium om stress och sjukfrånvaro vid Sif konferens i Stockholm, se bilaga 4, seminarieprogram. Seminariet var ett led i att förankra *Jobba friskt*. Totalt deltog 150 personer, i huvudsak arbetsgivarföreträdare och STs avdelningsstyrelser från de åtta myndigheterna.

Några av landets mest namnkunniga experter inom stressområdet stod på talarlistan:

- Lennart Levi, professor emeritus, Karolinska Institutet (KI) talade under rubriken "Det är glappet mellan krav och förmåga som ger sjukdom."
- Kristina Orth-Gomér, professor i samhällsmedicin KI – "Kvinnornas stresskurva är högst på kvällen."

Jobba friskt presenterades och de tre utförarna gavs möjlighet att presentera sig själva och utbildningsupplägg:

- Bosse Angelöw, Nova Futura – "Inspiration för att hitta arbetsglädjen."
- Rolf Gustafson, Stiftelsen Stora Sköndal – "Vår metod är att arrangera mänskliga möten."
- Giorgio Grossi, Fil dr, Stressmottagningen, Institutet för Psykosocial Medicin (IPM) – "Visst kan den psykosociala stressen påverkas."

5.6 Anmälningförfarandet

5.6.1 Följebrev och anmälningfolder

När myndighetsledningen tagit beslut om att delta var nästa steg att sprida erbjudandet lokalt, genom att projektet gjorde skraddarsydda utskick dels via STs medlemsregister och dels via e-post och postutskick till såväl STs avdelningsstyrelse som arbetsgivarföreträdare i respektive myndighet.

Utskicket omfattade anmälningfolder, se bilaga 5 och 6 samt ett följebrev. I följebrevet framgick att projektet uppmanade myndigheterna att bilda lokala samverkansgrupper med representanter för arbetsgivaren och fackförbundet ST. Dessa skulle besluta om:

- val av utbildningar
- val av arbetsplatser
- vilka som skulle omfattas (förtroendevalda, skyddsombud, chefer/arbetsledare)

En önskan från projektet var att samverkansgruppen också skulle samordna myndighetens anmälningar.

5.6.2 Myndigheternas val av utbildningar

Tillvägagångssättet i förankringsprocessen och val av utbildningar skilde sig från myndighet till myndighet, vilket åskådliggörs nedan.

Arbetsmarknadsverket

Arbetsmarknadsverket valde att lägga sina utbildningsplatser på *Friska chefer & medarbetare*. De önskade också senarelägga utbildningsstarten till 2006 vilket projektet löste genom att erbjuda en egen skraddarsydd utbildningsdag den 24 januari 2006 för totalt 185 anställda.

I den inbjudan som projektet tog fram specifikt för AMV framgick att varje länsarbetsnämnd skulle avgöra om de hade intresse att delta och att anmälan skulle ske direkt till projektet. I inbjudan framhölls att *Jobba friskt* skulle ses som en del i AMVs program *Hälsa i verksamheten*⁵, vars mål var att bidra till ökad hälsa bland verkets medarbetare, förbättra arbetsmiljön och höja närvaron på arbetsplatsen och därmed bidra till att halvera sjukfrånvaron och dess kostnader fram till år 2008, vilket personaldirektören beskrev när han inledde utbildningsdagen den 24 jan.

Därefter slussades deltagarna in i ordinarie program i *Friska chefer & Medarbetare*.

Statens Institutionsstyrelse

SIS tog beslut att lägga sina utbildningsplatser på *Rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser*. SIS hade önskemål att få genomföra en

⁵ Programmet pågick under 2005-2006 och har testats vid länsarbetsnämnden i Gävleborgs lön tillsammans med Utvecklingsrådet, Satsa friskt.

helt egen utbildning för sina anställda vilket projektet möjliggjorde. SIS ansvarade för att välja ut verksamheter som skulle omfattas och ansvarade också själva för anmälningsförfarandet.

Kriminalvårdsverket och Försäkringskassan

Gemensamt för dessa var att personalavdelningen centralt gjorde ett riktat e-postutskick till personalchefer eller motsvarande runt om i landet med erbjudandet om att delta och överlät till *Jobba friskt* att följa upp intresset och verka för att få in anmälningar.

Migrationsverket och Integrationsverket

Här valde myndigheterna att rikta erbjudandet till ett antal verksamheter och ansvarade själva för att identifiera deltagare till programmen.

Polisen

Polisen valde att rikta erbjudandet till ett antal verksamheter i landet. Sedan var det upp till respektive verksamhet att förankra erbjudandet lokalt och identifiera deltagare. Efter att Polisen hade deltagit i *Rehabilitering av långtidssjuka* i Göteborg, uttryckte de önskemål om att ytterligare 15 - 20 medarbetare i Göteborg skulle få möjlighet att delta, vilket projektet möjliggjorde genom att erbjuda dem utbildningsplatser vid den utbildningsomgång som var planerad till hösten 2006.

Kronofogdemyndigheten

Myndigheten överlät förankringen och spridningen till *Jobba friskt*, vilket innebar att projektet kontaktade samtliga myndighetschefer via e-postutskick och personliga kontakter.

5.6.3 Antal anmälningar och fördelning mellan programalternativen

På grund av för få anmälningar förlängdes anmälningstiden först från den 17 juni till den 1 juli och slutligen till den 19 augusti 2005.

I figuren nedan redovisas respektive myndighets val av utbildningar. (I bilaga 7 framgår även fördelningen mellan utbildningsorter.)

	Friska chefer & medarbetare	Personaldialog	Rehabilitering
AMV	185		
FK	60	17	7
Integrationsverket	6	2	3
KVV	20	3	11 + 1
Kronofogden	17	21	
Migrationsverket	49	9	2
Polisen	58	26	30 +22
SIS			41
	395	78	117

5.6.4 Andel chefer

Andel chefspersoner som deltog per myndighet var:

Arbetsmarknadsverket	9%	chefer
Försäkringskassan	20%	”-
Integrationsverket	50%	”-
Kriminalvårdsverket	38%	”-
Kronofogden	32%	”-
Migrationsverket	28%	”-
Polisen	30%	”-

Chefspositionerna utgjordes av vice generaldirektör, områdeschef, enhetschef, sektionschef, teamledare och arbetsledare.

5.7 Upphandling vetenskaplig utvärderare

För att kunna utvärdera effekterna av utvecklingsinsatserna är en vetenskaplig utvärdering en viktig del i projektprocessen. Därför initierade projektet parallellt med

upphandling av utförare till utbildningen en dialog med en forskare angående uppdraget att genomföra denna utvärdering av utvecklingsprogrammen. Dock träffades ingen överenskommelse. Det innebar att det blev bråttom att hitta en samarbetspartner före utbildningsstarten. Efter en snabb kartläggning av utvärderingsinstitutioner kontaktades Centrum för utvärderingsforskning (UCER) vid Umeå Universitet. På deras hemsida framgår att:

”UCER är ett tvärvetenskapligt forskningscenter vid Umeå universitet som genomför större utvärderingsuppdrag och bedriver forskning om utvärdering. UCER arbetar i samverkan med forskare vid Umeå universitet och med en internationell vetenskaplig referensgrupp som är knuten till centret. UCER driver även en kurs i utvärdering i samverkan med institutionen för socialt arbete, samt anordnar seminarier som berör utvärdering ur olika perspektiv.”

Efter kontakt med UCERs föreståndare fick de i uppgift att leverera ett förslag till utvärderingsupplägg som efter referenstagningar godkändes av Bliwa Stiftelsen i september 2005 .

I uppdragsspecifikationen för den vetenskapliga utvärderaren UCER framgår följande:

Syftet med utvärderingen

Syftet med utvärderingen var att undersöka handledarutbildningarnas relevans och effekter. Fyra övergripande frågor skulle besvaras av utvärderingen.

1. Var handledarutbildningarna relevanta för att uppnå ett hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet och högre produktivitet?
2. Vad lärde sig handledarna av utbildningarna respektive av kontakter med andra myndigheter?
3. Vilka åtgärder har genomförts på den egna arbetsplatsen?
4. Vilka var effekterna och följderna av olika åtgärder?

Uppläggning och genomförande av utvärderingen

Utvärderingen lades upp som en programutvärdering med ett före och efterupplägg. Perioden ”före” avser förhållandena innan handledarutbildningarna påbörjats och ”efter” syftar på effekter och följder av utbildningarna.

Fem kompletterande metoder användes. För det första rekonstruerades projektets programteori, det vill säga utvärderingen beskrev underliggande antaganden om hur handledarutbildningarna tänktes leda till önskade förändringar. För det andra insamlades och sammanställdes förekommande redan publicerade redovisningar/sammanställningar av hälsotillstånd och arbetsmiljö på några av de medverkande arbetsplatserna. För det tredje insamlades och bearbetades befintlig statistik/uppföljningsdata om arbetsmiljö och hälsotillståndet vid några arbetsplatser i syfte att undersöka effekterna. För det fjärde utarbetades en elektronisk enkät för att undersöka projektets genomslag bland handledarna och för det femte genomfördes telefonintervjuer med kursdeltagare och arbetstagare. (Ett slumpmässigt urval av arbetstagare (6-8 ST-medlemmar per arbetsplats) valdes ut för telefonintervjuer om värdet och nyttan av de projekt som tillkommit som ett resultat av

handledarutbildningen och om deras bedömningar av upplevda förändringar i arbetsmiljö och hälsotillstånd.)

Efter att handledarna utbildats och hunnit verka under ett halvt till ett år skickades en elektronisk enkät ut som fångade insikter och lärande. Vidare vilka åtgärder/satsningar som hade gjorts på arbetsplatserna till följd av handledarutbildningen och de upplevda effekterna. 3-4 arbetsplatser undersöktes närmare med avseende på effekter och följder. Faktorer som myndighetens arbetsmiljö och hälsosituation, genomförda åtgärder och tidpunkt för genomförandet, antal handledare som medverkar per arbetsplats, beaktades.

Utvärderingen relaterades till studier och forskning på området. En referensgrupp till utvärderingen inrättades bestående av två till tre personer från de medverkande statliga myndigheterna och två till tre forskare med kompetens och erfarenheter från detta område. I referensgruppen ingick även en eller två från Jobba friskt och utvärderarna. Referensgruppens uppgift var rådgivande och användes för att förankra upplägget, få synpunkter på urval, datainsamling, analys och tolkning av resultat.

5.8 Genomförande av utbildningarna

Under perioden september 2005 till december 2006 genomfördes utbildningarna på utbildningsorterna: Stockholm, Göteborg och Malmö. Bliwa Stiftelsen ansvarade för kursadministrationen. Bliwa Stiftelsen bokade konferensställen och ansvarade för att sammanställa deltagarlistor som översändes till respektive utförare. Utföraren skickade därefter kallelse till deltagarna.

Vid starten av varje ny utbildningsomgång i de tre utvecklingsprogrammen deltog en representant från projektgruppen i syfte att beskriva projektet i sin helhet för deltagarna. Syfte och mål beskrevs samt vikten av att delta i den vetenskapliga utvärderingen. Information gavs även om det utvecklingsarbete som skulle startas i syfte att ta fram en manual/guide som ett resultat av projektet.

Som en del i kvalitetssäkringen deltog en representant ur projektgruppen i utvecklingsprogrammen.

5.9 Löpande dialog med myndigheterna

På initiativ av projektgruppen bokades under perioden februari – april 2006 möten på myndigheterna där representanter från STs avdelningsstyrelse och arbetsgivarföreträdare deltog. Syftet var främst att återkoppla genomförande i projektet, stämna av myndigheternas erfarenheter från projektet, överlämna aktuella deltagarförteckningar och förankra fortsättningen i projektet

I december 2006 skickade projektledningen en nulägesbeskrivning av projektet till generaldirektören i respektive myndighet. I brevet beskrevs bland annat utdrag från intervjuer med deltagare i programmen, utdrag från delrapporten i den vetenskapliga utvärderingen och planeringen inför det fortsatta arbetet i projektet, bland annat slutkonferensen med framåtblick i oktober.

Ett tredje möte med myndigheterna genomfördes i mars-maj 2007. Syftet var att diskutera erfarenheter från projektet, hur myndigheterna skulle ta tillvara deltagarnas kunskaper, hur ett erfarenhetsutbyte inom och mellan myndigheterna kan stärkas och

inte minst myndigheternas behov av praktiskt stöd för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.

5.10 Manual/guide, mars – oktober 2007

För att sprida lärdomar och resultat från projektet togs en konkret manual/guide fram för att distribueras till projektets deltagare men även till övrigt arbetsliv.

Utförarna hade också i uppdrag att framställa en handledning/manual till stöd för fortsatt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete med genomförd utbildning som utgångspunkt.

För att inhämta information om vad de myndigheter som deltagit i projektet hade upplevt i anknytning till projektet och framförallt få signaler inför sammanställning och spridning av kunskap mötte projektgruppen från slutet av mars 2007 sju av de myndigheter som deltagit i Jobba friskt (Integrationsverket var under nedläggning och kontaktades därför inte för detta ändamål). De personer och myndigheter vi mött är:

Claeserik Claesson, Arbetsmiljöansvarig Polisen
Lillie Åkervall Kärrman, Processledare Personalstaben Kronofogden
Iris Stenbom, Arbetsmiljöansvarig Kronofogden Stockholm
Maria Pewe, Personalstrateg Kronofogden
Viger Ribom, Kronokommissarie, Kronofogden (ST)
Linnea Arvius, Direktör AMV
Barbro Wahlberg, Kvalitetsutvecklare AMV
Ronny Olafsen, Arbetsmiljöansvarig AMV (ST)
Jeannette Rubertsson, Arbetsmiljö och Hälsa Försäkringskassan
Christina Eklöf, Arbetsmiljöansvarig Försäkringskassan (ST)
Birgitta Bendes, Arbetsmiljöhandläggare, SIS
Jimmy Haller, Huvudskyddsombud SIS (ST)
Anne-Chatrin Älgevik, Ansvarig arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald KVV
Erik Rosén, KVV Vice ordförande (ST)
Christina Werner, Verksamhetschef Migrationsverket
Helmut Moser, Migrationsverket Avdelningsordförande (ST)

I god tid innan mötena skickades frågor ut, se bilaga 8, för myndighetsrepresentanterna att fundera över tillsammans med önskemål om och synpunkter på form och omfattning för skriften. Två olika förslag togs fram vad gällde utförande av skriften:

- Guide/manual – en omfattande trycksak på cirka 60-70 sidor där innehållet har en detaljerad och informativ struktur.
- Inspirationshandbok – en kortare skrift, 28-30 sidor, där metoder, resultat, idéer och erfarenheter kokats ned till råd, tips, viktiga frågor och övningsexempel där humor, citat och bilder används för att öka tillgängligheten.

Förslagen gick på remiss till projekt- och styrgruppen tillsammans med myndighetsrepresentanternas synpunkter och uppskattade kostnader för de två alternativen.

Det framkom att samtliga önskade en tydlig, enkel och konkret skrift, alternativ B. Huvudrubriker i skriften beslutas vara: strategi, samverkan, friskfaktorer, socialt stöd/stresshantering och rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser. Material hämtades ur utbildningsutförarnas rapporter, böcker och den rikedom av inspiration och kunskap som finns i omvärlden inom detta ämne. Skriften presenterades och delades ut på slutkonferensen och distribuerades till deltagare, utvalda beslutsfattare samt press.

5.11 Slutkonferens, mars – oktober 2007

En slutkonferens arrangerades där beslutsfattare inom deltagande myndigheter, förtroendevalda och deltagare bjöds in. Projekt- och styrgrupp beslutade att konferensen dels skulle beskriva erfarenheter och kunskaper från projektet men även få till stånd ett samtal om vägen framåt i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Förslag till program för dagen togs fram, medverkande föreslogs och kontaktades.

Inbjudningar och information om slutkonferensen kommunicerades i tre steg.

1. Intresseväckare/förhandsanmälan, bilaga 9.
2. Programutskick och formell inbjudan med sista anmälningdag, bilaga 10.
3. Telefon/e-postuppföljning personligen till samtliga som fått inbjudan per post.
4. Målgruppen breddades och inbjudningar gick via e-post till samtliga personer som deltagit i utvecklingsprogram, inbjudan publicerades på både Bliwa Stiftelsens och STs hemsida. Anmälningstiden senarelades för att få in tillräckligt med anmälningar.

Dagen dokumenterades av en frilansjournalist, för att fånga in information och synpunkter från deltagarna.

En enkät utformades för att utvärdera formen för slutkonferensen och även för den dokumentation som erbjöds, bilaga 11.

Resultatet av utvärderingen och dokumentationen av samtalen under dagen har blivit en del av projektets slutrapport.

5.12 Slutrapport

En slutrapport (denna skrift) sammanställdes av Jobba friskt. Förutom projekt- och styrgruppens erfarenheter och slutsatser även utdrag ur utbildarnas rapporter och resultat och den vetenskapliga utvärderingen ingått.

För att utvärdera och fånga upp projekt- och styrgruppens erfarenheter och synpunkter skickades ett frågeformulär ut under sommaren 2007, se bilaga 12, resultatet redovisas under punkt 9 *Diskussion*.

6. RESULTAT

I utförarnas uppdrag ingick en slutrapportering av arbetsinsatsen med projektets målsättning som bakgrund i form av en skriftlig slutrapport. Rapporten skulle omfatta en beskrivning av genomfört utvecklingsprogram, syfte, målgrupp, metod, resultat/effekter, genomförda aktiviteter och förvärvade erfarenheter på deltagarnas arbetsplatser och hos deltagarna själva. Rapporten skulle även omfatta egna slutsatser av genomförd utbildning och resultat.

Nedan presenteras utdrag ur utbildarnas rapporter och resultat. Utförarnas rapporter i sin helhet finns på www.bliwastiftelsen.se.

6.1 Friska chefer & medarbetare – att stärka hälsan på arbetsplatsen

Utbildningsansvarig/utbildare Bosse Angelöw, docent och socialpsykolog, utbildare Bengt-Åke Angelöw, leg. psykolog och Michael Ostrelus, beteendevetare.

Nova Futura, www.novafutura.se

6.1.1 Genomförande

Tre gemensamma utbildningsdagar under 2005 och 2006. Utbildningsdagarna gav goda exempel, strategier och tips. Stöd och inspiration mellan utbildningsdagarna genom lokala hälsonätverk, Friskverktyget, IT-stöd i form av diskussionsforum, nyhetsbrev och individuellt coachingprogram. Vidare delades kurslitteratur och utbildningsmaterial ut samt arrangerades samordnarträffar.

6.1.2 Resultat

Efter avslutad utbildning framkom följande resultat:

95 procent upplevde utbildningsdagarna som mycket positiva.

92 procent har deltagit i coachningssamtalen

95 procent av deltagarna har använt sig av utbildningsmaterialet som har upplevts som bra

80 procent av deltagarna har påbörjat olika aktiviteter för att stärka sin egen hälsa, som till exempel livsstilsförändringar, förändrade attityder och tankemönster samt påverkan av den egna arbetssituationen.

90 procent av deltagarna har kommit igång på något sätt med ett ökande hälso- och arbetsmiljöarbete på den egna arbetsplatsen.

Den egna hälsan

- 80 procent av deltagarna har påbörjat olika aktiviteter för att stärka sin egen hälsa.
- *Livsstilsförändringar*: ökad motion, viktninskning, sunda kostvanor, att sluta röka och så vidare.
- *Förändrade attityder och tankemönster*: mer fokus på möjligheter och mer positivt tänkande.

- *Påverkan av den egna arbetssituationen:* minska arbetsbelastningen, skapa en annorlunda arbetsfördelning, införa mer distansarbete, skaffa mer tid för återhämtning på arbetet.

Den fackliga rollen

- Fått en förändrad och mer hälsofrämjande inriktning.
- Blivit breddad genom psykosociala verktyg som man bland annat fått genom Friskverktyget.
- Blivit tryggare och säkrare i den fackliga rollen.
- Blivit roligare att arbeta fackligt.
- Fått mer tyngd eftersom många har haft sina chefer med i utbildningen.
- Behov av förtydligande av de fackliga rollerna, vilket handlar om att få tid sanktionerad för hälsofrämjande insatser, diskussion om mandat och position i organisationen, behov av stöd från såväl chefer som fack.
- Svårigheter att driva hälsofrämjande insatser när inte de lokala cheferna vare sig är delaktiga eller prioriterar denna inriktning.

Chefsrollen

- Fått en förändrad och mer hälsofrämjande inriktning.
- En ökad kunskap, medvetenhet och insikt om sig själv som medfört att man vågat pröva på alternativa upplägg på arbetsplatsen.
- En ökad reflektion om sin egen hälsa som lett till livsstilsförändringar och förändring av arbetssituation.
- Arbetsinnehållet har blivit mera nyanserat omkring personalfrågor och hälsofrämjande frågor.
- Blivit mera trygga/säkra beträffande psykosociala och hälsoorienterade frågor.
- Flera chefer har aktivt tagit initiativ till att stödja varandra och diskutera sin chefsroll.
- Ett behov av förtydligande av chefsrollen. Det gäller framför allt chefer med personalansvar på låg nivå som upplever tidsmässiga svårigheter då övergripande politiska beslut allt snabbare ska genomföras utan att hänsyn tas till personalens möjligheter att förändra arbetsorganisation, få tid för metodutveckling, behov av rekrytering/minska personal etcetera.

Hälso- och arbetsmiljöarbete på den egna arbetsplatsen

- Utvecklat tydliga, rimliga och långsiktiga mål.
- Byggt vidare på det som fungerar bra och uppmärksammat framgångar.
- Stärkt och vitaliserat det existerande hälso- och arbetsmiljöarbetet.
- Integrerat nya kunskaper med tidigare erfarenheter.

- Startat olika konkreta hälsofrämjande aktiviteter.
- Satsat på att skapa en bättre sammanhållning.
- Utvecklat ett övergripande systematiskt hälsofrämjande ledningsarbete.

6.1.3 Deltagare

Totalt anmäldes 408 deltagare till utbildningen. 386 personer deltog vid den första utbildningsdagen, 223 vid den andra och 153 deltog vid den tredje utbildningsdagen.

345 personer deltog i det första coachningssamtalet och 168 deltagare genomförde det andra coachningssamtalet.

Tabell 1. Antal deltagare per utbildningsdag och utbildningsort

Ort	Utbildningsdag 1	Utbildningsdag 2	Utbildningsdag 3
Stockholm	293 (76%)	126 (56%)	95 (62%)
Göteborg	47 (12%)	53 (24%)	33 (22%)
Malmö	48 (12%)	44 (20%)	25 (16%)
Totalt	386	223	153

Tabell 2. Antal deltagare per utbildningsdag och myndighet

Myndighet	Utbildningsdag 1	Utbildningsdag 2	Utbildningsdag 3
Arbetsmarknadsverket	183 (47%)	125 (56%)	86 (56%)
Försäkringskassan	60 (16%)	39 (18%)	25 (16%)
Integrationsverket	5 (1%)	- (0%)	3 (2%)
Kriminalvårdsverket	21 (5%)	8 (4%)	7 (5%)
Kronofogdemyndigheten	17 (4%)	9 (4%)	3 (2%)
Migrationsverket	48 (12%)	25 (11%)	15 (10%)
Polisen	52 (13%)	17 (7%)	14 (9%)
Totalt	386	223	153

31 procent av deltagarna var chefer, 50 procent var fackligt förtroendevalda och 19 procent av deltagarna var antingen hälsoinspiratörer/friskvårdsombud eller personalhandläggare.

6.1.4 Bortfall och bortfallsfaktorer

Deltagare uppgav olika förhinder för att delta vid utbildningsdagarna. Många deltagare kunde på grund av tidsbrist inte vara aktiva i utbildningen, det vill säga delta på utbildningsdagar och genomföra olika uppgifter. Flertalet av dessa valde i stället att bli passiva deltagare, det vill säga de läste kurslitteratur, använde sig av

Friskverktyget, och fick nyhetsbrev. Deltagarna valde de moment i utbildningen som de upplevt mest adekvata i relation till arbetssituationen och det tidsmässiga utrymmet.

Vi kan här ovan konstatera ett sjunkande antal deltagare för de olika utbildningsdagarna. I tabell 3 här nedan kan vi se att bortfallet varierar mellan olika myndigheter, vid en jämförelse av antalet deltagare mellan utbildningsdag 1 och 3.

Myndighet	Utbildningsdag 1	Utbildningsdag 3
Arbetsmarknadsverket	183	86 (-53%)
Försäkringskassan	60	25 (-58%)
Integrationsverket	5	3 (-40%)
Kriminalvårdsverket	21	7 (-67%)
Kronofogdemyndigheten	17	3 (-82%)
Migrationsverket	48	15 (-69%)
Polisen	52	14 (-53%)
Totalt	386	153 (-60%)

Kronofogdemyndigheten och Migrationsverket uppvisar störst bortfall, vilket huvudsakligen beror på att dessa myndigheter var föremål för stora och omfattande organisationsförändringar under utbildningsperioden. Deltagarna från dessa myndigheter berättade att mycket av deras tid upptogs av diskussioner om hur dessa förändringar skulle genomföras och administreras och därför fanns inte tidsmässigt utrymme att fortsätta delta i utbildningen.

En del personer slutade på utbildningen, och var följaktligen varken aktiva eller passiva deltagare. De främsta faktorerna till bortfallet av deltagare är följande:

Ej tidsmässigt utrymme för att genomföra utbildningen

I den information som presenterades i samband med anmälan till utbildningen och i de möten som projektledningen för Jobba Friskt hade med högre ledning för respektive myndighet inför starten av utbildningarna, framkom att en viktig förutsättning var att deltagarna behövde avsätta ungefär 3-4 timmar per vecka för att kunna genomföra utbildningen på ett tillfredsställande sätt. Samtidigt var det viktigt att deltagarna hade ledningens stöd för att delta i utbildningen och för att kunna initiera och genomdriva olika hälso-, arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbeten på arbetsplatsen. De högsta ledningarna för involverade myndigheter ansåg att dessa förutsättningar var rimliga.

När deltagarna i samband med den första utbildningsdagen informerades om dessa förutsättningar, att avsätta 3-4 timmar per vecka, blev många överraskade. De ansåg sig inte ha denna tid, eller att ledningen skulle kunna ge dem det tidsmässiga utrymmet. Förutsättningarna ändrades därför till att det var bra om deltagarna kunde avsätta 30 minuter per vecka, eller den tid som de hade möjlighet till.

Trots ändrade förutsättningar fanns det flera deltagare som berättade om att de inte hade tidsmässigt utrymme att genomföra utbildningen på grund av alltför hög arbetsbelastning. En deltagare beskrev sin situation på följande sätt: "Jag tycker verkligen att er utbildning är intressant och mycket givande, men jag jobbar över varje kväll. Ska jag över huvud taget försöka hålla näsan över vattenytan måste jag därför hoppa av utbildningen, även om jag inte vill detta. Men min pressade arbetssituation ger mig inget annat val."

Organisationsförändringar och arbetsbyten

En del deltagare kunde inte fullfölja utbildningen på grund av att deras arbetssituation förändrats till följd av omorganisationer, arbetsbyten, nytt chefsuppdrag, den fackliga mandattiden hade gått ut och så vidare. En deltagare som var tvungen att byta arbetsuppgifter nämnde följande: "Er utbildning var verkligen ett lyft för mig så det känns tråkigt att lämna det uppdraget och min arbetsplats."

Svagt ledningsstöd

En del deltagare berättade att de inte hade den nuvarande ledningens stöd för att avsätta tid för utbildningen och gå på utbildningsdagarna och därför var tvungna att sluta sin utbildning. En grupp deltagare från en arbetsplats nämnde följande. "Förut hade vi en chef som var mycket intresserad av arbetsmiljö- och hälsofrågor och som därför verkligen ville att vi ska gå den här utbildningen. Men nu har vi fått en ny chef som inte alls är intresserad och som därför har sagt till oss att vi inte får fullfölja utbildningen."

6.1.5 Avslutande kommentarer

Viktiga framgångsfaktorer för den här typen av utbildningar:

- Utveckla samverkan mellan chef, fackligt förtroendevald och hälsoinspiratör.
- Ledningen behöver ge sitt fulla stöd för olika hälsofrämjande insatser.
- Prioritera hälsofrågorna genom att avsätta tid och resurser.
- En gemensam strategisk plattform.
- Gemensamt utveckla planer, strategier och insatser.
- Klargör rollfördelning och tydlig delegering av arbetsmiljö- och hälsoansvar.
- Satsa på att utveckla ett övergripande systematiskt hälsofrämjande ledningsarbete.
- Vetskapen om olika hälsofrämjande verktyg är i sig hälsobringande.
- Goda exempel visar att det går att skapa en frisk arbetsplats.
- Hälsonätverk ökar förståelsen och utbyte av erfarenheter.

6.2 PersonalDialog för hälsosamma arbetsplatser

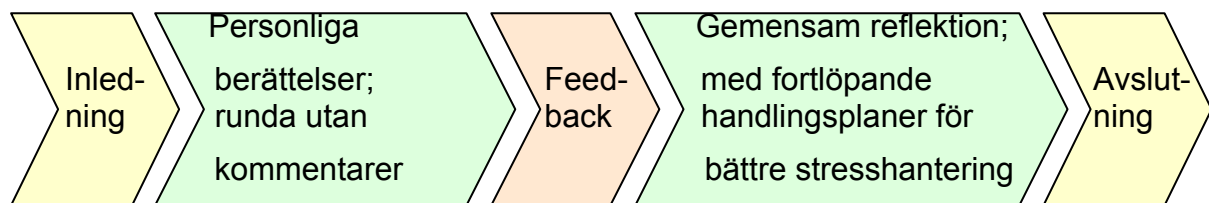
Utbildningsansvarig: Rolf Gustafson, utbildnings- och utvecklingsansvarig av PersonalDialog, utbildare Constanze Leineweber, forskare KI och utbildare Maria Simonsson, friskvårdskonsulent Stiftelsen Stora Sköndal

Stiftelsen Stora Sköndal, www.sssd.se

6.2.1 Genomförande

PersonalDialog innefattar flera mötestillfällen och utbildningen ger en grundutbildning i stress och prevention, information om dialogteori och dialogmetodik, användning av internetbaserat stresstest (Docco) dialoggruppsmöten, analyser och utveckling av personliga handlingsplaner samt handledning vid start av egen lokal dialoggrupp. Se nedan.

Personaldialogmötets schematiska innehåll



Moment 1 Grundläggande utbildning

Gemensam utbildningsdag kring stressens medicinska aspekter utifrån aktuell forskning, det sociala stödets betydelse för hälsa, dialogens väsen och metodik, copingstrategier och stressprevention, samt introduktion av Doccos stress- och livsstilstest. Momentet omfattade åtta timmar och genomfördes av två föreläsare. Under utbildningsdagen organiserades deltagarna i små dialoggrupper.

Moment 2 Personlig implementeringsprocess

Praktisk tillämpningsprocess av föregående utbildning i grupper om fem till sju deltagare över ett par månaders tid. Genom instruerande seminarier och praktik i personaldialoggrupp som varje deltagare ingick i utvecklades socialt stöd och individuella handlingsplaner mot stress. Detta praktiska moment i programmet omfattade fem möten å två-fyra timmar med två veckors mellanrum. I momentet ingick utveckling av copingförmågan med utgångspunkt i Doccos stress- och livsstilstest som varje deltagare genomfört. Fyra möten genomfördes under ledning av en coachutbildare som följde sin grupp genom programmets alla tre moment. Ett av dialoggruppsmötena (det tredje) genomfördes på egen hand utan coachutbildarens medverkan.

Moment 3 Praktikgrupper under handledning

Programmets avslutande moment innebar att deltagarna fick hjälp av handledaren (coachutbildaren) att omsätta och sprida sin "know-how" vidare till andra genom att

starta sin praktik-personaldialoggrupp på egen hand på den egna arbetsplatsen.Handledningen omfattar två möten á en och en halv timme och leds av den coachutbildare som deltagarna kände från dialoggruppen i moment 2.

6.2.2 Resultat

Resultat från stress- och livsstilstest

Under gruppmötets reflekterande moment kunde deltagarna utveckla sin livsstil för bättre hälsa och formulera handlingsplaner mot stress. Deltagarnas utgångsmaterial i den reflekterande processen var som regel de resultat och råd som Doccos interaktiva internetbaserade stress- och livsstilstest erbjöd, (www.docco.se). Varje deltagare genomförde testet såväl inför första mötet i dialoggruppen som inför sista mötet i gruppen. Mellan de två testtillfällen formulerades och omformulerades individuella handlingsplaner, samt följdes upp vid varje mötestillfälle i gruppen, under diskussioner med hjälp av olika dialogiska samtalsmetoder.

Då resultaten av gruppkartläggningar från första respektive andra stress- och livsstilstesten jämfördes kunde hälsoutvecklingen avläsas. Förändringen av resultaten visar på genomsnittligt förbättrat resultat avseende både upplevd livssituation och registrerade stressymtom. (Se nedanstående tabell och diagram).

Ökade resurser och minskade belastningar

Den enskilda människans förutsättningar att klara stresspåverkan antas bero på hur mycket större hennes resurser är i förhållande till belastningarna i livet. Ju större "buffert" med övertikt av resurser man har desto bättre, med tanke på oväntade krävande händelser.

Framräkningen av nyckeltal för resurser byggde på svar på frågor i livsstils- och stressenkäten om kontroll i arbetssituationen, mening i arbetssituationen, socialt stöd i arbetet, socialt stöd i privatlivet, samt goda vanor som balans mellan arbete och fritid, fysiska aktiviteter, matvanor, sömnvanor, alkoholvanor, rök- och snusvanor. Framräkningen av nyckeltal för belastningar byggde på svar på frågor om krav i arbetet, orosmoment i arbetet, privat situation samt belastande livshändelser.

Observationer av resultaten från livsstils- och stressenkäten vid första respektive andra gruppkartläggningen visar på en tydlig (signifikant) ökning av den genomsnittliga bufferten hos deltagarna i vårt program inom Jobba friskt. Från första till sista gruppmötet ökade resurserna samtidigt som belastningarna minskade. Resursövertikten (bufferten) växte i genomsnitt med 32 procent bland deltagarna i Stockholm, 40 procent i Göteborg och med 25 procent i Malmö. Samtidigt ser vi (av nedanstående tabell) att bufferten i utgångsläget var lägst i Stockholm (nyckeltal 0,57). Som riktvärde på "hälsosam" buffert brukar 1,00 nämnas; det vill säga individens buffert bör vara minst 1,00 för att inte riskera svåra stressreaktioner med ohälsa som följd i händelse av krävande oväntade händelser.

Av gruppkartläggningarna framgår att typ A-beteendet (aktiva personer med "bråttombeteende") i genomsnitt minskade något bland deltagarna i Stockholm och Malmö, då mätningarna mellan första och sista gruppmötet jämfördes. Resultatet i Göteborg är i det närmaste oförändrat. När det gäller typ D-beteendet (tillbakadragna

och något depressivt lagda personer) visar resultaten på något minskad stresskänslighet på alla tre orterna.

Minskade stressymtom

Graden av stressymtom och utmattning återspeglar individens sjukdomssymtom och upplevda ohälsa. Ju lägre symtomen är, desto mindre är risken för akut sjukdomstillstånd. Framräkningen av nyckeltal för stressymtom respektive utmattning i livsstils- och stressenkäten byggde på svar på frågor om grader av fysiska symtom, känslomässiga, kognitiva samt beteendemässiga symtom, respektive svar på frågor om fysisk utmattning, utbrändhetskänsla, håglöshet, spändhet, mental trötthet samt uttömda "batterier". Resultatet av våra kartläggningar visar på minskade stressymtom och utmattningssymtom hos genomsnittet av deltagare i Jobba friskt efter ett par månaders utvecklingsprogram i personaldialoggrupper.

Specifika fysiska symtom som deltagarna tog ställning till gällde bl.a. trötthet, muskelvärk, stelhet i axlar och nacke, svettningar, hjärklappning, huvudvärk och magbesvär. Särskilda psykologiska symtom som man tog ställning till gällde bl.a. oro, irritation, jäkt, känslolabilitet, skuld känslor, meningslöshet och brist på engagemang. När det gällde fysiska besvär visade resultaten på att en genomsnittlig symtomminskning skett. Den positiva bilden av utvecklingen över tid under utvecklingsprogrammet var likartad då det gällde psykologiska symtom.

Minskad stresskänslighet

Ett sätt att mäta individens stresskänslighet är att mäta beteendemönster. Person med högt typ A-beteende eller högt typ D-beteende är mer stresskänsliga än personer med låga motsvarande värden. Nyckeltal över 2,0 brukar ses som riskabelt höga värden.

Bland deltagarna i Stockholm minskade stressymtomen med i genomsnitt 6 procent, i Göteborg med 12 procent, medan förändringen i Malmö stannade vid 1 procent. Utgångsvärdena på stressymtom var högst i Stockholm. Resultaten för utmattningssymtom visar också på minskning över den tid då utvecklingsprogrammet pågick. Utmattningssymtom minskade således i genomsnitt i Stockholm med 8 procent, i Göteborg med 13 procent och i Malmö med 8 procent. Utgångsvärdena för utmattning var högst i Stockholm.

Individuell hälsoutveckling

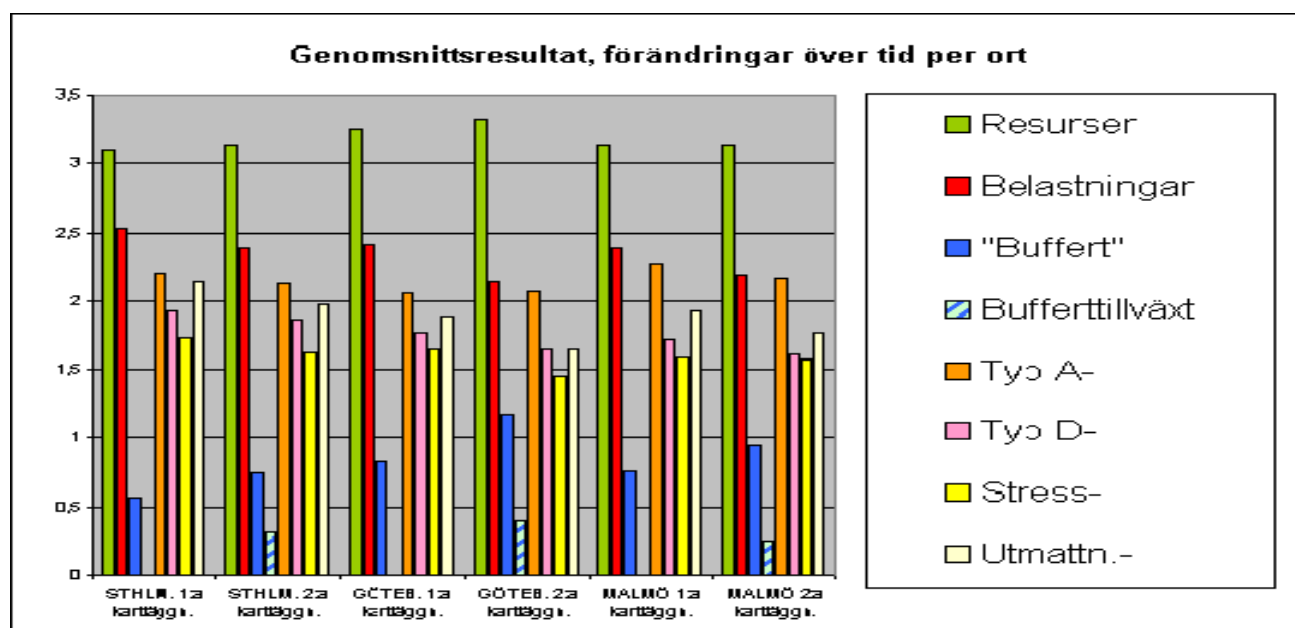
Det genomsnittliga resultatet är alltså entydigt positivt. På det individuella planet uppvisar hälsoutvecklingen naturligtvis stora variationer. Det finns personer som under programmets gång utvecklats från negativ buffert till betydande positiv buffert, och från extremt höga värden för stresskänslighet och stressymtom till relativt låga värden. Det finns å andra sidan de som uppvisar mindre eller ingen mätbar positiv utveckling.

Det finns deltagare i utvecklingsprogrammet som uppvisar uppseendeväckande ökning av bufferten från 0 till 1,0. En ensamstående person som haft en sådan positiv utveckling, med stor buffertökning och starkt förbättrad symtombild, kommenterar vid sista gruppmötets utvärdering sin personliga utveckling.

Tabell över genomsnittliga resultat

Jämförbara Docco-resultat från de två gruppkartläggningarna av stress- och livsstilstest i Stockholm, Göteborg och Malmö. 1:a kartläggningen vid gruppstart, 2:a kartläggningen efter tre månader vid sista gruppmötet.

ORT	Resurser	Belastningar	"Buffert"	Bufferttillväxt i procent	Typ A- beteende	Typ D- beteende	Stress- symtom	Utmattn.- symtom
STHLM. 1:a kartlägg.	3,1	2,53	0,57	0	2,21	1,92	1,73	2,14
STHLM. 2:a kartlägg.	3,14	2,39	0,75	0,32	2,13	1,86	1,62	1,97
GÖTEB. 1:a kartlägg.	3,25	2,41	0,84	0	2,06	1,77	1,65	1,89
GÖTEB. 2:a kartlägg.	3,32	2,14	1,18	0,4	2,07	1,65	1,45	1,65
MALMÖ 1:a kartlägg.	3,14	2,38	0,76	0	2,26	1,72	1,59	1,92
MALMÖ 2:a kartlägg.	3,14	2,19	0,95	0,25	2,17	1,61	1,57	1,77



Programmets avslutande moment innebar att deltagarna erbjöds att med handledningsstöd omsätta och sprida sin know-how vidare till andra genom att starta sin praktikpersonaldialoggrupp på egen hand på sin egen arbetsplats. Syftet var att pröva sin roll som dialogcoach genom att starta och leda en egen dialoggrupp efter den struktur och med de metoder, inklusive stress- och livsstilstest, som man själv deltagit i under utvecklingsprogrammets första del.

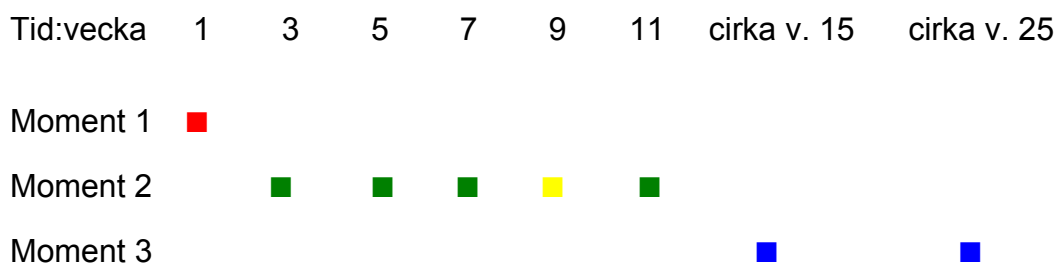
Det visar sig att bara cirka tio procent av deltagarna, vid projektidens slut, har förmått att starta egen lokal praktikgrupp. Ytterligare några planerar att under våren 2007 starta sina praktikgrupper, med handledning. Det betyder att detta moment i utvecklingsprogrammet varit svårast att fullfölja. Vi återkommer till orsaker bakom detta i den avslutande kommentaren.

På några arbetsplatser har personaldialogen med tillhörande stress- och livsstilstest fått mer omfattande genomslag än på andra arbetsplatser. Det gäller hittills framförallt inom Polismyndigheten i Gävleborg, Kronofogdemyndigheten i Stockholm, Migrationsverket i Göteborg, Polismyndigheten i Skåne och även Integrationsverket i Norrköping. På Kronofogdemyndigheten i Stockholm har samtliga anställda under hösten 2006 erbjudits stress- och livsstilstest och att ingå i personaldialoggrupp för att utveckla hälsa och stresshantering.

6.2.3 Deltagare

Utbildningar genomfördes på tre orter. Sammanlagt 80 personer deltog från Försäkringskassan, Integrationsverket, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Kriminalvårdsverket och Polismyndigheten. Utbildning av 39 personer inleddes i Stockholm i oktober 2005, 21 personer i Göteborg i januari 2006 och utbildning av 20 personer inleddes i Malmö i april 2006. (Se även nedanstående tabell).

Utbildningen genomfördes efter samma mönster på de tre orterna. Omfattningen i tid och innehåll framgår av följande generella schema:



Antal deltagare per myndighet/ort

Tabell: Deltagare i Personaldialog, Jobba friskt

Ort	Migra- tionsv.	Integra- tionsv.	Försäkr. kassan	Krono- fogdem.	Krimi- inalv.	Polis- mynd.	Bliwa / ST	Antal kvinnor	Antal män	S:a delt. kursstart	Sent Avhopp
Sthlm.	0	2	1	16	2	14	4	25	14	39	1
Gbg.	9	0	7	1	1	2	1	16	5	21	0
Malmö	0	0	7	3	0	10	0	16	4	20	1
Totalt	9	2	15	20	3	26	5	57	23	80	2

6.2.4 Avslutande kommentarer

I de arbetsmiljöundersökningar som ST presenterat under rubriken *Så mår ST-medlemmen* framgår medlemmarnas behov av socialt stöd som nödvändigt att utveckla. PersonalDialog erbjuder genom personlig berättarrunda och gemensamma reflektion såväl emotionellt socialt stöd som praktiskt lärande processer för stressbearbetning och ökad hälsa. Syftet anger *att problematik kopplad till kvinnor och stress uppmärksammas särskilt*. Resultatredovisningen har visat på tydligt utvecklad förmåga hos deltagarna att bearbeta stress, leva mer balanserat liv och på

sänkta stressymtom. Deltagarna i vårt delprojekt har till 70 procent utgjorts av kvinnor. Tidigare gjorda studier har visat att just kvinnor i övre medelåldern är den grupp som uppvisat bäst hälsoutveckling som följd av den här aktuella interventionsmodellen. De goda resultaten från vårt delprojekt bekräftar den erfarenheten.

När det gäller syftet att interventionen ska kunna reproduceras och *tillämpas på övriga grupper inom ST och inom övriga delar av samhället* kvarstår frågor hur det effektivast kan ske. Det förefaller vara betydligt lättare för en arbetsgivare att sända ett antal anställda till ett utvecklingsprogram än att implementera de utbildades nyvunna kompetens i den lokala arbetsorganisationen.

Förankringens betydelse

I vissa fall har förankringsprocessen i organisationen skett eller förstärkts under utvecklingsprogrammets gång. Det har varit fallet då såväl arbetsgivarrepresentanter (chefer) som anställda och fackliga ombud från en och samma arbetsplats deltagit i delprojektet. Tydliga exempel på sådana arbetsplatser är Kronofogdemyndigheten i Stockholm och Polismyndigheten i Skåne. Det är också de arbetsplatser som visat de bästa förutsättningarna för implementering av den intervention vi introducerat.

Fortsatt lokal tillämpning av PersonalDialog kräver att deltagarna kan och ges utrymme nog till att avsätta två timmar per vecka för ändamålet. Bäst har de förutsättningarna skapats där implementeringen föregåtts av formuleringar i organisationens årliga verksamhetsplan, Där officiella och tydliga beslut av ledningen inte fattas trängs satsningar av detta slag lätt undan på grund av det som "måste" göras.

6.3 Rehabilitering av långtidssjukskrivna med stressdiagnoser

Utbildningsansvarig: Kerstin Jeding, leg. psykolog utbildare Siri Lundmark, rehabiliteringskonsult.

Stressmottagningen, Karolinska institutet, www.stressmottagningen.nu eller www.stressmottagningen.com

6.3.1 Genomförande

Stressmottagningen hade 4 kurstillfällen där varje kurstillfälle består av en tvådagarskurs plus en uppföljningsdag med föreläsningar av forskare, psykologer respektive rehabiliteringskonsulter på Stressmottagningen. I utbildningen ingår teoretiska och praktiska kunskaper om stressjukdomar, relevant lagstiftning, aktörer, policys och rehabiliteringsprocessen från upprepad korttidsfrånvaro till uppföljning av arbetsåtergång, forskning om rehabilitering, personalekonomi och rehabilitering samt kroppsmetvetandeträning (praktiskt övning).

6.3.2 Resultat

Gensvaret på upplägget har genomgående varit positivt och engagemanget från deltagarna har varit starkt. Den slutsats vi drar av utvärderingarna och gensvaret är att deltagarna har ökat sin kunskap om hur de kan arbeta med rehabilitering av

anställda med stressrelaterad ohälsa och att de överlag har känt sig inspirerade att gå ut i sina respektive verksamheter och tillämpa den kunskap de tillägnat sig.

Vi i kursledningen upplevde kurserna som väldigt givande och de allra flesta deltagarna som positiva till utbildningen. Vi upplevde också att diskussionerna var utvecklande och att deltagarna var mycket engagerade i dem. Vi gjorde en egen utvärdering med en blankett som delades ut efter avslut på dag 2. Utvärderingen av kursen visar att deltagarna över lag är mycket nöjda med utbildningen. Kursen som helhet får ett genomsnittsbetyg på 4.37 och när det gäller kunskaper som är direkt tillämpbara på arbetsplatsen ligger snittbetyget på 4.16 på en femgradig skala. 100 av 105 utbildningsplatser utnyttjades och svarsfrekvensen på vår egna utvärdering var 90 procent.

Deltagarna själva återkopplar i hög utsträckning att de under kursens gång förvärvar kunskaper som de kan få/har haft direkt användning för ute på sin arbetsplats. Under utbildningens gång ger de också positiv feedback på de diskussioner som förs angående konkreta exempel som de har med sig och kopplingen mellan förvärvad kunskap och deras egen verklighet ute på arbetsplatserna.

Inga aktiviteter genomförs på deltagarnas arbetsplatser och därmed förvärvas inga erfarenheter på deltagarnas arbetsplatser.

6.3.3 Deltagare

Myndigheter	Rehabilitering		
	Stockholm	Göteborg	Malmö
AMV	0	0	0
FK	1	1	4
Integrationsverket	3	0	0
Kriminalvårdsverket	6	2	3
Kronofogdemyndighet	0	0	0
Migrationsverket	2	0	0
Polisen	10	7	14
SIS	41		
Summa	63	10	21
Totalt / utbildning	94		
Stiftelsen	1		
ST	2		
Totalt	97		

Närvaron var markant sänkt under utbildningens tredje dag. Vi har diskuterat många gånger på vilka andra sätt vi skulle kunna lägga upp utbildningen för- och nackdelar för de olika alternativen. Vi upplever det som en stark positiv effekt att kunna presentera mycket information först och sedan ge tid för reflektion och erfarenheter i den egna verksamheten och därefter ses igen, fylla på med mer information och framförallt diskutera erfarenheter från verkliga livet. Däremot vet vi inte om den vinsten överväger förlusten av deltagare?

Alla deltagare bjöds in att ta kontakt med oss rehabkonsulter (fyra av kursledarna) under tiden mellan kurstillfälle ett och två per telefon och e-post. Inte en enda kontakt

har tagits, varför vi tvingas göra bedömningen att det var en misslyckad ambition att vara tillgängliga för rådgivning och diskussion för deltagarna.

6.3.4 Avslutande kommentarer

Fokus i utbildningen har legat på rehabilitering, inte på att ta upp tidiga signaler på stressrelaterad ohälsa, förebyggande arbete samt hälsofrämjande arbete. I utvärderingar och framförallt i diskussioner under kursens gång har deltagarna tagit upp att det är något som de skulle vilja ha ökad kunskap om. Som utbildningsanordnare ser vi ett behov av kompetensutveckling i hur man fångar upp tidiga signaler och hur man agerar för att försöka förebygga stressrelaterad ohälsa och långa sjukskrivningar. Genom bättre rehabilitering kan vi minska ohälsotalen men kanske är det trots allt viktigare att minska inflödet av stressrelaterad ohälsa genom hälsofrämjande och förebyggande åtgärder som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vid ett av utbildningstillfällena fyllde en myndighet alla utbildningsplatser och såg utbildningen som en del av sin strategi för att få ner ohälsotalen. Från deltagande arbetsplatser fanns alla funktioner representerade och representanter från centralt håll deltog i utbildningen och skickade signaler om att det här är viktigt. Vi har uppfattningen att det anslaget ökar förutsättningarna för ett större genomslag ute på arbetsplatserna. Det är viktigt att deltagarnas kunskaper och inspiration inte behandlas vid sidan av ordinarie verksamhet utan införlivas i det ledningssystem som hanterar andra verksamhetsfrågor som exempelvis ekonomi och kvalitet. Det som kan vara ett problem om den centrala ledningen beslutar om utbildningen och deltagarna själva inte har gjort ett eget aktivt val att delta är om motivationen sjunker och det därmed är svårare att inspirera dem att gå vidare med arbetet på den egna arbetsplatsen.

Samtidigt kan individer med ökad kunskap göra mycket på sin respektive nivå vilket vi dagligen ser i vår rehabiliteringsverksamhet. Det har inte ingått i vårt uppdrag att införliva kunskapen i myndigheternas ledningssystem men vår förhoppning är att arbetsgivarna arbetar vidare med den processen ute i myndigheterna.

Under utbildningens gång har kursdeltagare tagit upp dessa frågor och det har tydligt framgått att i de fall ledningen är engagerad är förutsättningarna för att kunna arbeta kreativt med de kunskaper som man tillägnat sig goda. Deltagarna har kunnat få utlopp för sin inspiration och direkt kunnat tillämpa sin ökade kompetens i arbetet ute på arbetsplatserna.

I de fall deltagarna känt att ledningen inte varit intresserad av att ta tillvara de kunskaper de tillägnat sig och inte har stöttat dem i deras arbete med rehabilitering kan utbildningen snarare leda till ökad frustration gentemot organisationen. Man är medveten om att sjuktalen är höga, ser kollegor som far illa, ser att kompetensutveckling behövs inom rehabiliteringsområdet och upplever sig ha värdefull kompetens att tillföra som inte tas tillvara. I några fall har deltagare yttrat att man ämnar söka sig vidare till andra arbetsgivare med tanke på den frustration de känner över det sätt som arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringen hanteras av nuvarande arbetsgivare. I andra fall har deltagare signalerat frustration och uppgivenhet men förmedlat att man trots detta ämnar stanna kvar eftersom de tycker att arbetet är roligt.

7. Vetenskaplig utvärdering

7.1 UCERs delrapport – maj 06

Ur UCERs delrapport:

”Då programteorins logik och struktur till viss del hänger samman med de tre utbildningarnas form och innehåll, och då utbildningarna ger konsekvenser för den övergripande satsningens struktur, utförs nedan en bitvis ”synkroniserad” analys.

Gemensamt för de tre utbildningarna är antagandet om att deltagarna, i olika utbildningsmiljöer, kan tillgodogöra sig kunskap och inspiration som sedan kan omsättas till förändringsförsök och åtgärder vid den egna arbetsplatsen. En kunskapsförändring är något relativt bestående (Weiss, 1990, s 172) samtidigt som det är viktigt att betona att en förändring inte automatiskt leder till handling, beteendeutveckling eller förbättring. Ytterligare aspekter att beakta i sammanhanget är innehållet och utformningen av verksamheten, till vilken individen skall återföra kunskapen. Antagandet om möjligheterna att tillgodogöra sig kunskap inom ramen för utbildningarna är rimligt med tanke på de stödinsatser som utbildningarna inkluderar såväl mellan utbildningstillfällena som i anslutning till praktiska inslag. Att utbildningarna i sig fungerar enligt uppställda kriterier kan alltså ses som en nödvändig förutsättning för varaktiga utbildningseffekter. Med andra ord måste deltagarna tillgodogöra sig vissa kunskaper och färdigheter inom utbildningarna. I vilken utsträckning deltagarna, genom utbildningarna, uppfyllt utbildningarnas respektive del- och slutmål kartläggs i senare delar av utvärderingen.

Efter att deltagarna medverkat vid de gemensamma utbildningstillfällena förväntas de, på basis av förvärvade kunskaper och insikter vidta ett antal åtgärder vid den egna arbetsplatsen. En allmän princip som antas underlätta överföringen (transfer) av kunskap från en utbildningsmiljö till en arbetsplats är förekomst och prioritering av gemensamma element (Baldwin & Ford, 1988). Det betyder att kunskapen och inspirationen som deltagaren förskaffat under utbildning också på något sätt måste bejakas vid det lokala arbetsstället. Inom Jobba friskt antas utbildningens effekter i hög grad hänga samman med deltagarens möjligheter att praktisera de nya färdigheterna vid den egna arbetsplatsen. Utbildningsinsatserna förväntas skapa möjligheter i form av idéer till förändringar, men de stödfunktioner som finns inbyggda i respektive utbildningsmodul behöver rimligtvis kompletteras med olika typer av partsgemensamma stödinsatser efter avslutad utbildning. Verksamhetsledningen måste med andra ord bistå deltagarna, bland annat genom ambitioner att nyttja de möjligheter till arbetsmiljöförbättringar som medarbetarnas nya kunskaper kan medföra. Verksamhetsledningen bör därtill ha kompetens att infria dessa ambitioner. Resonemanget leder fram till några krav som är nödvändiga för att en prestation ska kunna ske, nämligen att deltagarna på samtliga organisationsnivåer har motivation, kapacitet och möjligheter att prestera (Blumberg / Pringle, 1982). Dessa minimikrav betraktas ofta som nödvändiga förutsättningar på individnivå. När det gäller individens möjligheter att förändra sin arbetsmiljösituation antas utbildningsinsatsen i sig utgöra en nödvändig förutsättning för förändring.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att myndigheternas verksamhetsledningar bör ha motivation och kompetens att tillvarata de möjligheter till förbättringar som medarbetarnas nya kunskaper kan medföra. Ges inte medarbetarna praktiska möjligheter att tillämpa de kunskaper och färdigheter som prioriterats under

utbildningarna är det svårt att se hur utbildningarna i sig skulle kunna bidra till varaktiga verksamhetsförändringar och ett friskare arbetsliv.

Med riktade utbildningsinsatser i projektform framstår satsningens förutsättningar att kunna generera varaktiga resultat som goda. Att utbildningsmodulerna i sig fungerar så att deltagarna inspireras att gå vidare med förvärvade kunskaper och färdigheter bedöms vara en nödvändig förutsättning för varaktiga utbildningseffekter. För att undvika att deltagarnas kunskaper och inspiration behandlas vid sidan av den ordinarie verksamheten är det viktigt att dessa införlivas i det ledningssystem som exempelvis ekonomi och kvalitet.”

7.2 Slutrapport

I augusti 2007 publicerade UCER en slutrapport.

Den vetenskapliga utvärderingen visar sammanfattningsvis att utbildningarna över lag bedömts som positiva. Dock har steget från utbildning till konkreta åtgärder inte varit lika framgångsrikt. Hälften av de drygt tvåhundra deltagare som besvarade enkäten uppgav att de vidtagit åtgärder på den egna arbetsplatsen och i en tredjedel av dessa hundra fall kan det tolkas som att utbildningarna inspirerat till åtgärderna. 44 arbetsplatser hade minst 3 personalkategorier i samma utbildning, vara 29 i Friska chefer, 5 i Personaldialog och 10 i Rehab. Enkäten som UCER använde besvarades av 204 deltagare. Svaren visar följande:

De hinder eller svårigheter vid genomförandet av arbetsmiljöåtgärder som deltagarna rankade högst var:

Svagt ledningsstöd	25 %
Otillräckliga möjligheter	24,2 %
Inga ekonomiska förutsättningar	19,6 %

Och när det gäller rapporterade anledningar till uteblivna arbetsmiljöåtgärder:

Otillräckliga möjligheter	22,9 %
Svagt ledningsstöd	20,0 %
Inga ekonomiska förutsättningar	16,8 %

De åtgärder som deltagarna angav som de tre mest nödvändiga för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen var:

- Utveckla SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)
- Ökad kunskap hos medarbetare genom utbildning
- Utvecklade arbetsmetoder

UCERs slutsatser är att:

Jobba frisks utbildningar har värdesatts av en majoritet av deltagarna, även om skillnaderna mellan utbildningarna är stora. Framför allt har *Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser* uppskattats av deltagarna. Utbildningarna har prioriterat teoretiska kunskaper om faktorer som påverkar arbetsmiljön och praktiska verktyg för att hantera stress och ohälsa, men villkoren för att förbättra arbetsmiljöförhållandena på deltagarnas arbetsplatser uppmärksammades i låg utsträckning.

Hälften av deltagarna har genomfört arbetsmiljöförbättrande eller friskvårdsinriktade åtgärder på den egna arbetsplatsen av vilka en tredjedel har inspirerats av utbildningen. Direkta och indirekta hinder att vidta förändringar på arbetsplatsen har främst varit svagt ledningsstöd, otillräckliga ekonomiska förutsättningar och tidsbrist. Erfarenhetsutbytet mellan myndigheterna har varit begränsat efter avslutad utbildning.

Jobba frisks mål och programteori innehåller oklarheter. De långsiktiga målen om ett "hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet, ökad produktivitet och effektivitet" innehåller flera tänkbara delmål och dessa är mångtydiga. Målen berör både subjektiva och objektiva aspekter av arbetslivet. Jobba friskt har inte klargjort hur trendförskjutningen mot de långsiktiga målen ska kunna uppnås genom utbildningarna och eventuellt andra insatser.

7.3 Fallarbetsplatser

När det gäller urvalet av fallarbetsplatser menar UCER:

"Urvalet är inte representativt då kartläggningen fokuserar på arbetsplatser med det teoretiskt sett mest gynnsamma deltagarsammansättningarna och de bästa förutsättningarna att återföra och förankra utbildningserfarenheter på arbetsplatsen. Att generalisera resultaten till arbetsställen med annan deltagarsammansättning saknar aktualitet."

Fallstudier gjordes vid Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan och SIS

Sammanfattningsvis visar resultaten från Arbetsmarknadsverket att en majoritet av deltagarna uppgav att utbildningsinnehållet överensstämde med deras utbildningsbehov. Samtliga deltagare uppgav att de genomfört arbetsmiljöåtgärder och sett resultat av dessa.

Sammanfattningsvis visar resultaten från arbetsplatsen inom Försäkringskassan att en majoritet av deltagarna svarat att utbildningsinnehållet överensstämde med deras utbildningsbehov. Negativa resultat kunde observeras i fråga om arbetsmiljöåtgärder då samtliga deltagare uppgav att inga programenliga åtgärder genomförts på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis visar resultaten från fallarbetsplatsen inom Statens institutionsstyrelse en kritisk bild av hur deltagarna uppfattat utbildningsinnehållet i förhållande till den egna verksamhetens mål och krav. Endast en deltagare uppgav att det aktuella innehållet överensstämde med dennes utbildningsbehov. På frågan om arbetsmiljöåtgärder på arbetsplatsen uppgav en majoritet att inga åtgärder genomförts till följd av utbildningen.

UCERs rapport i sin helhet är publicerad på UCERs hemsida: www.ucer.umu.se.

8. SPRIDNING AV RESULTAT

8.1 Jobba friskt – en inspirationsskrift

Skriften delades ut vid slutkonferensen, och distribueras också till samtliga deltagare inom myndigheterna, press och övrigt arbetsliv efter beställning.

Det finns en uppsjö av litteratur och en enorm kunskap inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Många kan uppleva en komplexitet, vad säger lagen, hur bygger vi systematiskt arbetsmiljöarbete, rutiner och policys med mera. Det finns där förstås, det formella ansvaret. Men eftersom syftet med projektet har varit att komplettera myndighetens lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete så har denna skrift haft som fokus att förpacka kunskaper och lärdomar i projektet utifrån de ämnesområden som Jobba friskt behandlar för att erbjuda en handfast, konkret, lustfylld skrift med övningar, tips och frågeställningar. Skriften riktar sig till alla i arbetslivet oavsett verksamhet och även oavsett yrkesroll.

8.2 Slutkonferens Att jobba friskt – tomt prat eller ödesfråga

Konferensen, som ägde rum i Stockholm den 4 oktober 2007, besöktes av 120 personer. Konferensen vände sig i första hand till beslutsfattare i statlig sektor, arbetsgivare och fackförbund men också till deltagare i projektets utvecklingsprogram.

Huvudsyftet med dagen var att sprida erfarenheter och kunskaper från Jobba friskt och få till stånd ett samtal om arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet framåt. Inledningsvis redovisade projektledaren och de tre utförarna inte bara hur deras utvecklingsprogram hade genomförts, utan även vilka lärdomar som kommer att tas med när liknande satsningar genomförs i framtiden.

Göran Adlén, inspiratör och författare inledde eftermiddagspasset med en lustfylld och inspirerande timme då han berättade om vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare och gav tips på hur en organisation kan förbereda sig för framtidens arbetskraft.

I eftermiddagens program medverkade bland andra Kommun- och Finansmarknadsminister Mats Odell som med sin presentation *Friskhetstecken från regeringen* inledde den interaktiva delen av konferensen. Fem representanter från ledningen inom Försäkringskassan, Arbetsmarknadsverket, Statens Institutionsstyrelse, Skatteverket och Polisen tillsammans med Annette Carnhede, Förbundsordförande i Fackförbundet ST utgjorde den panel som därefter tog över för att berätta om möjligheter och utmaningar på vägen framåt inom respektive organisation. Att engagemanget i dessa frågor är mycket stort märktes tydligt då publiken fick ställa frågor, komma med förslag och kommentarer.

Från enkäten som delades ut för att utvärdera seminarieformen och dokumentationen märks följande:

- 100 procent av de svarande föredrog heldagsseminarier. Hälften tyckte att det är bra om antalet deltagare är fler än 50 medan den andra hälften hellre såg färre än 50 deltagare.
- En majoritet av de svarande (81 procent) föredrar att resultaten kommuniceras via en kortare sammanfattning av erfarenheter och kunskaper och att

dokumentationen helst också ska vara i en sammanfattad form med hänvisning till länkar för mer detaljerad nedladdningsbar information.

- 73 procent menar att det har en positiv betydelse att seminariet var kostnadsfritt.

Dagen dokumenterades av Jenny Ryltenius frilansjournalist, alla artiklar finns på Bliwa Stiftelsens hemsida, www.bliwastiftelsen.se.

8.3 Press och media

Projektet har fortlöpande dokumenterats på Bliwa Stiftelsens och Fackförbundet STs hemsida.

Projektet har initierat intervjuer med deltagare på temat *Tre vägar till friskare arbetsplatser*. Dessa intervjuer är bland annat redovisade i Bliwas årsredovisning för 2006 och på Bliwa Stiftelsens hemsida, www.bliwastiftelsen.se.

ST Rapport och ST Press publicerade sammanlagt tre artiklar om Jobba friskt under 2005. ST Rapport publicerade även en artikel 2006.

9. DISKUSSION

Här redovisas erfarenheter och slutsatser av projekt- och styrgrupp.

9.1 Val av utbildningsleverantörer och upplägg

De tre utbildningsleverantörerna valdes utifrån en önskan om nytänkande och resultatfokus. Ett alternativ som diskuterades inledningsvis var att välja att erbjuda utbildning inom ett smalare och mer konkret område. Men för att matcha de behov som ST framhöll i sin ansökan så togs beslut att istället erbjuda ett smörgåsbord med tre olika utvecklingsprogram.

9.2 Val av vetenskaplig utvärderare och design

Projektet valde en utvärderingsdesign med före- och efterupplägg kompletterat med fallstudier som grundade sig på nedanstående resonemang.

- Ett före och efterupplägg syftar till att kunna mäta förhållandena innan utvecklingsprogrammen påbörjats och efter, för att fånga effekter och följder av utbildningarna. Svagheten med denna design är att det är svårt att kontrollera ovidkommande faktorer. En möjlighet att öka bevisvärdet kunde ha varit att komplettera med en kontrollgrupp.
- Fallstudier som pekar i samma riktning kan ha visst bevisvärde. Är mest användbar för undersökande ändamål, innehåller kvalitativa metoder. Anses av många vara en bra metod när det gäller att studera och förstå de verksamma mekanismerna.

Med facit i hand ses nödvändigheten av att säkerställa att det finns möjlighet till dialog för att konkretisera och skapa samsyn kring syfte och mål. Denna samsyn har direkt betydelse för framtagandet av intervjuguide och enkäter utan att för den skull ifrågasätta ett vetenskapligt oberoende.

9.3 Förankringsprocessen i myndigheterna

Vikten av att avsätta tillräcklig tid för förankring framstår som den viktigaste erfarenheten. Trots att förankringsarbetet i Jobba friskt har skett på ett systematiskt sätt, underskattades den tidsåtgång som är nödvändig för att sälja in och få beslut på att man som deltagande organisation förbinder sig att möjliggöra att kunskaperna som inhämtas genom utbildningen ges utrymme i det operativa arbetet. I Jobba friskt deltog myndigheter med över 10 000 anställda och för att få genomslag i denna typ av organisation krävs en mycket lång startsträcka.

Ett dilemma i förankringen och spridningen av erbjudandet var att man inom myndigheterna uppfattade projektet som ett fackligt initiativ vilket föranledde flera av myndigheterna att inte bistå i marknadsförings- och förankringsprocessen på annat sätt än att namnge kontaktpersoner. Detta medförde att mycket tid gick åt till telefon- och e-postkontakter för att erbjudandet skulle komma till rätt personer inom varje myndighet.

9.4 Utförarnas utbildningsinsatser

Projektet kan konstatera att utförarna levererat enligt överenskomna avtal och förväntningar. Ett nytänkande och resultatfokus har genomsyrat utförarnas utbildningsinsatser.

En erfarenhet visar att deltagarbortfallet var störst för utvecklingsprogrammet Friska Chefer och Medarbetare. En orsak kan vara att storskaligheten med upp till 150-200 deltagare per utbildningsdag medförde en känsla av anonymitet. Andra faktorer som kan ha betydelse för bortfallet var tidsbrist, förändrad arbetssituation och svagt ledningsstöd, trots att myndighetsledningen godkänt villkoren för utbildningserbjudandet. Även utvecklingsprogrammet Rehabilitering för långtidssjukskrivna med stressdiagnoser upplevde ett bortfall av deltagare under den tredje uppföljningsdagen. PersonalDialog för hälsosamma arbetsplatser hade däremot inget deltagarbortfall och utbildningsledaren anförde att gruppernas ringa storlek och engagemanget för varje deltagare bidragit till detta. Projektet menar att även det faktum att utvecklingsprogrammen erbjudits kostnadsfritt kan ha bidragit till att deltagarna inte genomförde hela programmet.

9.5 Den vetenskapliga utvärderingen

Den vetenskapliga utvärderingen innehöll följande delar:

- En för- och eftermätning på de tre fallarbetsplatserna i form av insamlade av sjukfrånvarouppgifter för 2005 och 2006.
- En webbenkät till samtliga deltagare sex månader efter genomförd utbildning.
- Tre fallstudier som representerade de tre olika utbildningsprogrammen

Några reflektioner

En förmätning som hade omfattat fler än de tre fallarbetsplatserna hade troligen haft bättre förutsättningar att fånga effekter och följder av utvecklingsprogrammen.

UCER valde att kartlägga hälsotillståndet i form av sjuktal vid deltagande myndigheter för att granska förutsättningar att uppnå satsningens målsättningar⁶. Det hade varit mer relevant att välja ett annat mått än sjukfrånvaro, eftersom sänkt sjukfrånvaro inte har varit ett projektmål. Intressant hade varit att identifiera faktorer som speglar ämnesområdena i de tre utvecklingsprogrammen, som till exempel friskfaktorer /systematiskt arbetsglädjearbete, dialog/socialt stöd och rehabiliteringsprocessen. Att det är orimligt att komma åt sjuktalen i den här typen av satsning beror dels på det begränsade antalet deltagare i Jobba friskt som motsvarar 0,8 procent av totalt 70 000 anställda i de åtta myndigheterna, dels att Jobba friskt har varit ett externt initiativ som inte var förankrat i myndigheternas verksamhetsplaner och dels att det krävs en långsiktighet att förändra sjuktalen. I den vetenskapliga utvärderingen var tidsperspektivet sex månader för att mäta huruvida en positiv trendförskjutning på arbetsplatsen hade uppnåtts.

En annan reflektion är att den intervjuguide som tillämpades vid fallstudierna inte var anpassad utifrån de tre utvecklingsprogrammets olika innehåll, upplägg och mål.

⁶ Utvärdering av Jobba friskt, delrapport 2006

Det innebär att möjligheten att fånga effekter och följder av åtgärderna rimligtvis blir svåra att uppnå. Ett exempel är att SIS (som ingick i fallstudien) gick en egen utbildning där inga andra myndigheter deltog, vilket innebar att den fråga som berör erfarenhetsutbyte/samverkan mellan myndigheter, varken var relevant eller möjlig att besvara. Dessutom var det endast *Friska chefer och medarbetare* som erbjöd hälsonätverk som ett led i att förstärka erfarenhetsutbytet mellan myndigheterna.

I den enkät som skickades till samtliga deltagare sex månader efter genomförd utvecklingsinsats var frågorna generella och inte anpassade efter utvecklingsprogrammets olika innehåll, upplägg och mål.

Slutligen, en viktig lärdom är att i den här typen av utvecklingsprojekt förutsätter det en dialog mellan utvärderare och beställare, inte minst för att ta fram en gemensam definition av projektmålet. Eftersom det inte har skett, dvs att definiera projektmålet "positiva trendförändringar på arbetsplatsen" så har det inneburit att det inte har varit möjligt att fånga effekter och följder av utvecklingsprogrammen och därmed har det inte heller varit möjligt att få svar på huruvida det har skett några positiva trendförändringar på de arbetsplatser som haft deltagare i Jobba friskt.

Resultat från utvärderingen

Det finns viktiga signaler i UCERs rapport som är användbara i stiftelsens framtida arbete.

- Svårigheterna att mäta effekter inom så stora verksamheter som de deltagande myndigheterna är betydande eftersom det samtidigt, inom myndigheterna, pågått andra insatser för bättre arbetsmiljö- och rehabilitering. Att särskilja vilka effekter och resultat som härstammar från respektive insats blir därför mycket svårt. UCER menar att "arbetsmiljöområdet har mycket låg status i myndigheter", vilket i sig är anmärkningsvärt men också kan ses som en betydelsefull faktor för att förankringsarbetet kräver mycket stora insatser i både tid och kommunikation.
- Det är viktigt att målen i ett projekt formuleras med största tydlighet så att dessa kan följas upp och mätas.
- Det är av yttersta vikt att målformulering, mätverktyg och utvärderingssyfte mycket tydligt formuleras och överenskomms mellan beställare och utförare. Risken är annars att tolkningen av överenskommet uppdrag inte stämmer parterna emellan.
- Det som hindrar arbetsmiljöåtgärder ur deltagarnas synvinklar är:
 - *svagt ledningsstöd*
 - *otillräckliga möjligheter*
 - *inga förutsättningar*
 - *svagt stöd från arbetskamrater.*
- Mest nödvändiga åtgärder för att stärka arbetsmiljöarbetet är enligt deltagarna:
 - Att utveckla SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)
 - Att öka kunskap hos medarbetare genom utbildning
 - Att utveckla arbetsmetoder
 - Resurstillskott

- Organisatoriska åtgärder
- Att ändra ledningens inställning till arbetsmiljöarbetet.

Projektgruppen har gjort reflektionen att Jobba friskt har *ökat kunskapen hos medarbetare genom utbildning, och varit behjälplig i att utveckla nya arbetsmetoder samt har anslagit resurser för detta*. Man kan därför tolka det som att Jobba friskt motsvarat tre av de viktiga behoven som de specificerats av deltagarna i projektet. De *organisatoriska åtgärderna* är inte specificerade men ligger ändå utanför projektets ramar på samma sätt som en *utveckling av SAM och ledningens inställning till arbetsmiljöarbetet*.

9.6 Slutsatser

Utvärderingen visar att utbildningarna har värdesatts, många åtgärder har vidtagits, men det går inte att härleda till Jobba friskt. En förklaring är att projekt målet *en positiv trendförskjutning på arbetsplatsen* varken har definierats eller utgått från de specifika utvecklingsprogrammets innehåll. Därför är det inte möjligt att få svar på om målet är uppfyllt. Däremot har det skett resultat på individnivå, vilket framgår såväl i den vetenskapliga utvärderingen som i utförarnas rapporter.

Den viktigaste framgångsfaktorn för att uppnå bästa möjliga resultat i den här typen av projekt är definitivt förankringen. Dessutom måste organisationen tillåta och möjliggöra för dem som deltagit att använda den kompetens man erhållit. Bästa förutsättningarna får man när både chefer och medarbetare från samma arbetsplats deltar i samma utbildning. I urvalet av deltagare är det också väsentligt att det är ett erbjudande och inte ett kommando, eftersom det skapar en negativ inställning till erbjuden utbildning. En viktig utgångspunkt för att få bästa möjliga genomslag i det praktiska arbetet var att satsningen vände sig till deltagare som förväntades vara väl förtrogna med och engagerade i myndighetens arbetsmiljö- och eller rehabiliteringsarbete.

Att driva projekt inom myndigheter har lärt oss att det är viktigt att informera sig om ansvarsfrågan, det vill säga, vem som bär ansvar för att föra information om projektet vidare i organisationen efter det att ledningen sanktionerat aktiviteterna. För att få avgränsade ansvarsområden hade varje myndighet kunnat delas in i lokala delar. Deltagande myndigheter är så stora att det annars är svårt att få genomslagskraft inom hela organisationen.

En annan viktig lärdom är att det finns nackdelar med att erbjuda ett kostnadsfritt utvecklingsprogram. För att öka trovärdigheten och seriositeten är det viktigt att det framgår att det kostar att utbli alternativt att medverka är förenat med en kostnad, till exempel att arbetsgivaren står för kost och logi, i syfte att förstärka det egna ansvaret, att när man sagt ja till ett åtagande så förpliktar det.

Avslutningsvis är det förstås viktigt att konstatera att trots att det ambitiösa projekt målet inte uppfylldes, så har utvecklingsprogrammen, med en arsenal av metoder och verktyg, sått frön och gett resultat på individnivå. Detta är trots allt en viktig förutsättning inför det fortsatta förbättringsarbetet med att förstärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. En viktig utgångspunkt, som är väl omvittnad

är: för att hjälpa andra så måste man börja med sig själv - "sätt på din egen syrgasmask innan du hjälper andra".

9.7 Rekommendationer

Att jobba friskt, är verkligen en ödesfråga och en betydande konkurrensfaktor för att vara en attraktiv arbetsgivare, såväl för att attrahera som för att behålla och utveckla medarbetare. 40-talisterna är på väg ut från arbetsmarknaden, vilket innebär ett generationsskifte och de nya generationerna ställer andra krav på arbetsgivarna. Hälsosamma arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje ger effektivare organisationer och bättre resultat. Vinnare är de organisationer som har en helhetssyn som innefattar såväl hälsofrämjande- förebyggande- som tidiga rehabiliteringsinsatser.

Viktiga framgångsfaktorer på vägen framåt i arbetet för att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet är:

- **Strategiskt vägval** – arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågorna måste vara en del av den strategiska verksamhetsplanen, inte en sidovagn.
- **Förankring** – på alla nivåer, inklusive klart definierad plan för hur nya kunskaper ska tas om hand i verksamheten.
- **Långsiktighet** – i synnerhet i verksamheter där omorganisationer, neddragningar och nya direktiv hör till vardagen, annars finns risk för motsatt effekt (tappade sugar och frustration).
- **Dialog, erfarenhetsutbyte, samverkan** – partsgemensamt arbete förstärker effekter av utbildningsinsatser och ökar samsyn och genomslag.
- **Koppla insatser till det systematiska arbetsmiljöarbetet** – genom behovsanalys, att säkerställa resurser, sätta mål, mäta effekter och utvärdera metoder och arbetssätt.

Avslutningsvis vill vi betona att det sociala stödet och möjligheten att ventilera och få sina upplevelser bemötta har både en läkande och förebyggande effekt. Det ger också signaler som gör att vi kan reagera snabbare och skapa tidiga insatser både innan och efter något hänt. Frågan är om arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet har blivit för byråkratiskt eller för generellt för att få önskade effekter. Det är svårt att reglera hur vi bemöter varandra, men det går att odla en organisationskultur som tydligt visar att samtal, lyssnande och hänsyn till personliga förutsättningar uppmuntras. Det kan låta "för enkelt" men faktum kvarstår att ett av de mest primära behoven hos människan är att känna tillhörighet och trygghet för att bibehålla hälsan och det upplever vi när vi är både sedda och hörda av vår omgivning.

"Att inte vara sedd och lyssnad på är en lika stor hälsorisk som livslångt rökande" James House (citat hämtat ur PersonalDialogs utbildning).

Se vidare i Jobba friskt – en inspirationsskrift.

Slutligen ett stort tack till alla som medverkat i Jobba friskt – myndigheterna, deltagare, utförare och projekt- och styrgrupp.

- Bilaga 1. Ansökan från ST
- Bilaga 2. Upphandlingsunderlag
- Bilaga 3. Inbjudan till myndigheterna
- Bilaga 4. Inbjudan vetenskapligt seminarium (9 maj 2005)
- Bilaga 5. Anmälningsskeden till deltagarna
- Bilaga 6. Anmälningsskeden (AMV)
- Bilaga 7. Myndigheternas fördelning per utbildningsort
- Bilaga 8. Frågor inför myndighetsmöten
- Bilaga 9. Intresseväckare för slutkonferens
- Bilaga 10. Program 4 oktober
- Bilaga 11. Enkät slutkonferens
- Bilaga 12. Frågeformulär projekt- och styrgrupp

Bilaga 1



Kristina Åkerstrand
Bliwa Livförsäkring
Box 5125
102 43 STOCKHOLM

Datum
2004-04-21

Vår referens

Er datum

Er referens

Ang ansökan om projektmedel för hälsofrämjande åtgärder

Fackförbundet STs medlemmar arbetar i hög grad inom verksamheter där stress och andra psykiska påfrestningar är mycket vanligt förekommande och som i förlängningen leder till långtidssjukskrivningar.

ST har genomfört två omfattande arbetsmiljöundersökningar, en 1999 och en 2001. 4.600 medlemmar blev tillfrågade hur de upplevde sin arbetsmiljö ur bl a ett hälso-perspektiv. Resultatet efter den första arbetsmiljöundersökningen blev mycket nedslående. Många medlemmar uppgav att de mätte fysiskt dåligt på sina arbetsplatser. Resultatet efter undersökning nummer två visade ej på någon förbättring trots att vi från fackligt håll högprioriterade arbetsmiljöarbetet. Drygt 60 procent av medlemmarna uppgav att arbetsbördan var alldeles för stor i kombination med lång arbetstid framför datorer, vilket kombinerat med andra faktorer (kroppslig ohälsa) förstärkte känslan av stress och uppgivenhet.

Hälsoproblemen är till stor del en kvinnofråga då hälften av de kvinnliga medlemmarna har ensidigt datorarbete minst ¼ delar av sin arbetstid. Detta har resulterat i att 60 % har ont i övre delen av ryggen eller nacken och 60 % har ont i axlar eller armar och i många fall leder problemen till sjukskrivning som sedan blir långvarig. Inom vissa sektorer är andelen hälsoproblem större beroende på en kombination av olika faktorer .

ST ser ett stort behov av att komplettera det direkta arbetsmiljöarbetet med riktade insatser. Målet är att förbättra livssituationen för långtidssjukskrivna medlemmar samt öka kunskap och motivation för förebyggande insatser och rehabilitering.

ST avser att använda projektmedlen inom tre områden:

- **Utbildning av medlemmar, förtroendevalda och anställda i förebyggande insatser och rehabilitering.**

Fackförbundet ST
Box 5308, 102 47 Stockholm
Besök: Sturegatan 15
Tfn: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578
E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org
Organisationsnummer: 802003-2161
Pg: 11 44-5 Bg: 365-60 71

- Direkta insatser som stöd till långtidssjukskrivna medlemmar
- Myndighetsvisa satsningar i samarbete med företagshälsovården för att förebygga stress och utbrändhet med särskild inriktning på kvinnor.

Detaljerade projektbeskrivningar med beräkning av medelsförbrukning kommer att tillställas Bliwas styrelse.

Vänliga förbundshälsningar


Annette Carnhade
Förbundsordförande

Bilaga 2

Hälsofrämjande insatser för ST-medlemmen

Ett samarbete mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen

Uppdragsbeskrivning för projekt 2005

Bliwa Stiftelsen har beslutat att anslå medel för att komplettera det direkta arbetsmiljöarbetet med riktade utbildningsinsatser för förtroendevalda ST-medlemmar och personer i arbetsledande ställning, främst ST-medlemmar.

Fackförbundet ST har cirka 100 000 medlemmar som i huvudsak arbetar inom statliga myndigheter, affärsverk, försäkringskassor, statligt ägda bolag och statligt finansierade stiftelser. Två tredjedelar av medlemmarna är kvinnor och genomsnittsåldern är relativt hög – cirka 23 procent är mellan 55 och 59 år.

Bakgrund

Under de senaste åren har ST genomfört två stora arbetsmiljöundersökningar – *Så mår ST-medlemmen* 1999 respektive 2001. Rapporterna från dessa undersökningar finns att läsa på STs webbplats: www.st.org.

STs regionala enheter genomför regelbundet arbetsmiljöutbildningar och särskilda utbildningar för skyddsombud. Inom statliga Utvecklingsrådets område finns ett antal utvecklingsprojekt inom området. Ett par exempel är *Satsa Friskt*, som genomför ett stort antal lokala arbetsmiljöprojekt och *Hälsa i Staten*, som ska fungera som inspirationskälla för hälsoarbetet inom statsförvaltningen och vara en mötesplats för myndigheterna.

Trots att arbetsmiljöarbetet har prioriterats under en rad år upplever många ST-medlemmar inte att några förbättringar har skett på deras arbetsplatser och en rad problem relaterade till arbetsmiljön har konstaterats.

Målsättning

Det övergripande projektmålet är att förbättra hälsan hos STs medlemmar och genom detta bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet samt ökad produktivitet och effektivitet.

Inom två år ska en positiv förändring ha uppnåtts på de arbetsplatser som deltagarna i satsningen verkar på.

Uppdragsbeskrivning

ST kommer i samarbete med Bliwa Stiftelsen att driva ett tvåårigt utbildningsprojekt med start 2005. Syftet är att komplettera det direkta arbetsmiljöarbetet med riktade utbildningsinsatser för förtroendevalda/skyddsombud och personer i arbetsledande ställning, främst ST-medlemmar.

Utbildningsprogrammet ska ha följande utgångspunkter:

- Insatserna ska kunna mätas och tillämpas för övriga grupper, såväl inom ST som inom övriga delar av samhället.
- Utbildningen ska komplettera övriga utbildningar genom ST samt satsningar via projekten *Hälsa i staten* och *Satsa friskt*.
- Utbildningen ska utgå från de problem och behov som definierats i rapporterna *Så mår ST-medlemmen*.

Utbildningen ska fokusera på att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och ska därför vara upplagd som en utbildning för "hälsoambassadörer". Kursdeltagarna ska erbjudas praktiska verktyg och konkreta åtgärds paket för att kunna åstadkomma förändringar på sina arbetsplatser.

Utbildningen ska kunna erbjudas på olika platser i landet. Kurstidens längd har diskuterats och en lämplig omfattning skulle kunna vara två plus en dag med 20 deltagare per kurs.

Målgrupp

Målgruppen består av förtroendevalda, skyddsombud och personer med liknande uppdrag, samt personer i arbetsledande ställning, främst ST-medlemmar. Ett begränsat antal statliga organisationer kommer att bjudas in till utbildningen och totalt ska cirka 800 personer få möjlighet att delta.

Eftersom satsningen vänder sig både till chefer och förtroendevalda kan innehåll och omfattning se olika ut beroende på deltagare.

Inriktning

Utbildningen ska utformas som en handledarutbildning med fokus på att stötta det praktiska arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen.

Innehåll – huvudområden

- Rehabilitering av långtidssjukskrivna
- Förebyggande insatser på arbetsplatsen
- Hälsofrämjande inriktning med fokus på friskfaktorer
- Speciell inriktning mot kvinnor och stress

Tidsplan

Beslut om utförare kommer att tas under januari 2005. Projektet genomförs därefter i tre faser – förankrings- och informationsfas under våren 2005, utbildningsfas från hösten 2005 till december 2006 och utvärderingsfas efter utbildningsperiodens slut.

Utvärdering

Vid projektperiodens slut ska insatserna utvärderas. Utvärderingen redovisas i form av en skriftlig rapport. Den ska även innehålla en analys av hur resultaten kan tillämpas generellt inom ST samt för övriga intresseorganisationer bakom Bliwa Stiftelsen.

Dessutom ska en handledning/manual till stöd för fortsatt arbetsmiljöarbete inom ST sammanställas.

Utvärdering och handledning kan vara en del i ansökan om att utföra utbildningsinsatser, men kan även ligga utanför och genomföras av annan part.

Ansökan

Projektet kan komma att genomföras av en eller flera utförare. En ansökan på maximalt två A4-sidor om att få utföra hela eller delar av projektet ska vara Bliwa Stiftelsen tillhanda senast den 9 december 2004. Flera utförare kan välja att göra en gemensam ansökan.

Ansökan ska innehålla förslag på utbildningsprogram med en kombination av fakta och praktisk tillämpning. Egna idéer angående utformning av

utbildningen samt innehållet i den uppskattas. Vi ser gärna att sökande använder sig av ett pedagogiskt och modernt arbetssätt och med hjälp av exempelvis IT-stöd och nätverk har möjlighet att stötta deltagarna under utbildningstiden. Ansökan ska kunna användas som underlag för fortsatt detaljplanering med vald/valda utförare.

I detta första steg behöver ingen detaljerad och bindande offert ingå – däremot en grov kostnadsuppskattning där föreläsare/utbildare och kursmaterial ingår.

Den utförare som har möjlighet att erbjuda utbildningsadministration bör ange detta i ansökan samt ta med kostnaderna för denna i budgeten.

Ytterligare information

Anne Boberg är projektledare för satsningen. Du är välkommen att kontakta henne eller någon av STs medlemmar i projektgruppen för ytterligare information.

- Anne Boberg, tfn 070-257 86 89,
e-post: boberg6@telia.com
- Ulf Dragovski, tfn 08-790 51 69,
e-post: ulf.dragovski@st.org
- Ingalill Viklander, tfn 08-790 52 68,
e-post: ingalill.viklander@st.org

I korthet

- 800 kursdeltagare.
- Förtroendevalda ST-medlemmar och personer i arbetsledande ställning, främst ST-medlemmar.
- Innehåll och omfattning anpassat till respektive målgrupp.
- Kurser på olika platser i landet.
- Preliminär omfattning; 2 plus 1 dag för de förtroendevalda och cirka 1 dag för personer i arbetsledande ställning.
- Cirka 20 deltagare per kurs.
- Ansökan Bliwa Stiftelsen tillhanda senast den 9 december.
- Beslut om utförare i januari 2005.



Jobba friskt

– en satsning för ett friskare arbetsliv



Inbjudan att medverka

Fackförbundet ST och Blåa Stiftelsen inbjuder till ett samarbete som syftar till att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet och ökad produktivitet och effektivitet.

Blåa Stiftelsen har anslagit 7,5 miljoner kronor under en tvåårsperiod för att ST i samverkan med utvalda myndigheter ska genomföra projektet.

Erbjudandet att delta i projektet *Jobba friskt* har riktats till Arbetsmarknadsverket, Kriminalvårdsverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, Integrationsverket, Polisen, Statens institutionsstyrelse och Kronofogdemyndigheten.

Erfarenheterna från projektet ska kunna tillämpas inom andra organisationer, bland annat delar av statsförvaltningen.

Resultat inom två år

Syftet med *Jobba friskt* är att komplettera myndighetens arbetsmiljöarbete med riktade utbildningsinsatser för förtroendevalda, skyddsombud och personer i arbetsledande ställning. Målsättningen är att inom två år kunna redovisa resultat som visar att en positiv trendförskjutning har uppnåtts på de arbetsplatser som deltar i projektet. Målsättningen är också att åstadkomma erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna.

Vetenskapligt seminarium 9 maj

Jobba friskt inleds med ett vetenskapligt seminarium den 9 maj i Stockholm. Seminariet arrangeras av Kristina Orth-Goméc, professor i samhällsmedicin vid Karolinska Institutet. På seminariet kommer forskare från KI att presentera aktuell forskning och de utbildare som vaks för utbildningarna inom *Jobba friskt* kommer att presentera sig och sin metodik.

Satsa på friskfaktorer

Antalet sjukskrivna och antalet sjukdagar har ökat kraftigt de senaste åren. År 2003 var den totala sjukefrånvaron i staten 4,8 procent (8 500 årsarbeten). Inom vissa myndigheter och åldersgrupper är sjukalen betydligt högre.

Projektet *Jobba friskt* kommer att fokusera på friskfaktorer. Genom att utbildade handledare får tillgång till praktiska verktyg kan de på den egna myndigheten utforma konkreta åtgärdspaket som ska leda till en friskare arbetsplats.

Innehåll i utbildningen

Den utbildning som erbjuds inom *Jobba friskt* inriktas på:

- Förebyggande insatser på arbetsplatsen
- Hälsöfrämjande insatser med fokus på friskfaktorer
- Rehabilitering av långtidsjukskrivna
- Kvinnor och stress

Utbildningen genomförs under ca tre dagar förlagda till olika tillfällen. Utbildningen startar hösten 2005, pågår till och med 2006 och kommer att omfatta upp till 800 platser på flera orter i landet. Mellan utbildningsdagarna ska deltagarna genomföra ett arbetsplatsförankrat åtgärdsprogram. Myndigheterna kommer att kunna välja mellan följande tre utbildningsprogram.

Utbildningsprogram

Friska chefer och medarbetare – handledarutbildning för hälsombassadörer

Syfte. Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper om strategier för att skapa en hälsosam arbetsplats med friska chefer och medarbetare. Deltagarna får praktiska verktyg och metoder som ska stärka dem som inspiratörer för att få igång och förstärka hälsöfrämjande insatser på den egna arbetsplatsen.

Genomförande. Tre gemensamma utbildningsdagar under 2005 och 2006. Stöd och inspiration mellan utbildningsdagarna genom lokala hälsönätverk, IT-stöd i form av diskussionsforum, nyhetsbrev och individuell coachingprogram.

Isärskilt. Genomgång av teorier och åtgärder för att skapa en hälsosam arbetsplats. En strategi som kommer att belysas är systematiskt arbetsglädjarbete, att metodiskt arbeta med att stärka arbetsglädjen hos chefer och medarbetare.

Möjighetsorienterad och upplevelsebaserad pedagogik som bygger på styrkor och tillgångar. Erfarenhetsutbyte och presentation av framgångsrika exempel. Lära sig metoder för att stärka sig själv för att vara hälsöambassadör.

Efter avslutad utbildning. Deltagarna kommer att fungera som inspiratörer i arbetsplatsens direkta hälsöfrämjande arbete.

Utbildningsansvarig. Nova Futura.

Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser – handledarutbildning för dialogcoacher

Syfte. Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper om faktorer som påverkar stress och hälsa. Deltagarna får prova på socialt stöd och utveckla sin egen förmåga att hantera stress genom personaldialog. De får kompetens i att verka som dialogcoacher för att genomföra dialoggrupper på arbetsplatsen.

Genomförande. Utbildningen inleddes med en heldags grundutbildning. Därefter får deltagarna praktisera personaldialog under fem halvdagar. Utbildningens avslutande del består i att deltagarna får tillfälle att öva sig i coachrollen och överföra sina erfarenheter till en ny personaldialoggrupp på arbetsplatsen. Under tiden deltar deltagarna parallellt i två handledningsmöten.

Isärskilt. Genomgång av sociala stödens betydelse för hälsa, stressens orsaker och verkan, betydelsen av balans mellan resurser och belastningar i livet, stress-test, copingförmåga samt dialogfilosofi och dialogmetodik.

Tydighet i förhållningssätt och metodik är centrala delar i personaldialogen vilket deltagarna får implementera i praktiskt handlande.

En beredande/utvecklande process sker, med hjälp av utbildning och stöd från dialoggruppen, genom att individuella handlingsplaner mot stress och ohälsa tas fram och praktiseras över lång tid.

Efter avslutad utbildning. Deltagarna ska kunna starta och leda dialoggrupper på sina arbetsplatser och även sprida metoden vidare till andra myndigheter.

Utbildningsansvarig. DialogMiljöer i arbetslivet, Stiftelsen Södra Sköndal.

Rehabilitering av långtidssjuka med stressdiagnoser – en handledarutbildning

Syfte. Deltagarna får förståelse för vilka processer som leder till en allvarligt stressrelaterad sjuklighet och vilka villkor som skapar hälsa och ett bra arbetsklimat. De ökar sin kunskap om lagstiftning och arbetsmiljöarbete kring rehabiliteringsfrågor och bekantar sig med rehabiliteringsförelöppet och de gynnsamma faktorer som smidjer processen. Deltagarna får öva sig praktiskt i handledning/stöd till långtidsjukskrivna och får prova tekniker för avspänning och kroppskännedom.

Genomförande. Totalt 2,5 utbildningsdagar. Utbildningen startar med en inernätutbildning på 1,5 dagar och avslutas med en heldagsutbildning. Där uttallen genomförs deltagarna övningssuppgifter, får telefon- och e-postrådgivning och deltar i nätverksaktiviteter.

Isärskilt. Genomgång av stress och hälsöfaktorer i rehabiliteringsprocessen. Praktiska avspänningsövningar. Lagstiftning och arbetsmiljöarbete. Rehabiliteringspolicy och dess gynnsamma effekter. Rehabiliteringsprocessen. Fallbeskrivning. Fortkningsresultat kring lyckad rehabilitering. Möte med en f.d. patient.

Efter avslutad utbildning. Deltagarna ska kunna fungera som mentorer för långtidsjukskrivna på arbetsplatsen.

Utbildningsansvarig. Stressutredningsgruppen vid Institutet för Psykosocial Medicin och Karolinska Institutet.

Krav på deltagande myndigheter

Deltagande myndigheter måste vara engagerade i projektet och medverka till att åtgärder kan genomföras på myndigheten. Det måste finnas en medvetenhet och kunskap om arbetsplatsens arbetsmiljö och en vilja hos myndigheten att genomföra åtgärder som förebygger stress och ohälsa. En viktig del i *Jobba friskt* är att deltagande myndigheter kommer att erbjudas att deka i ett nätverk med andra myndigheter som en del i att uppnå ökat erfarenhetsutbyte i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.

Deltagarna i utbildningen måste ges tid och möjlighet att praktisera och utveckla rehabiliteringsarbete och skapa friskare arbetsplatser. Det bör vara både chefer och förtroendevalda från samma arbetsplats som deltar i utbildningen för att de ska kunna ha stöd av varandra i arbetet på arbetsplatsen. Likaså bör fler arbetsplatser inom samma myndighet ingå i projektet. Dels för att deltagarna ska få stöd av varandra, dels för att möjliggöra uppbyggnaden av ett långsiktigt hållbart hälsönätverk inom myndigheten.

Myndigheten måste också bistå med nyckeltal och andra underlag för att möjliggöra den vetenskapliga utvärderingen av projektet.

Krav på deltagarna

Deltagarna från myndigheten ska vara förtroendevalda, skyddsombud eller personer med liknande uppdrag samt personer i arbetsledande ställning. Deltagarna bör vara väl förtrogna med och engagerade i myndighetens arbetsmiljöarbete. De måste vara beredda att avsätta tid både för utbildningen och för ett aktivt arbete på arbetsplatsen. Insatserna på arbetsplatsen ska dokumenteras för att möjliggöra uppföljning och spridning.

Deltagarna kommer under projekttiden att ha tillgång till stöd från utbildningsutvärarna och av övriga projektdeltagare genom nätverks-samarbete och coaching.

Ytterligare information

Anne Boberg är projektledare för *Jobba friskt*. Mer information om projektet kan hon eller STs deltagare i projektgruppen lämna.

Projektledare Anne Boberg 070-357 01 44, boberg6@telia.com
Ombudsman Ulf Dragoovski 070-582 23 64, ulf.dragovski@st.org
Ombudsman Ingall Viklander 070-668 52 68, ingall.viklander@st.org

Fachförbundet ST är en facklig organisation för alla som arbetar inom statliga myndigheter, affärsverk, bolag och stiftelser. ST har omkring 100 000 medlemmar. ST har varit pådrivande i arbetet för att förbättra arbetsmiljön inom de statliga verksamheterna. STs arbetsmiljöundersökningar 1999 och 2001 har bidragit till intaget om arbetsförhållanden inom tjänstsektorn. Projektet *Jobba friskt* är en samarbetsförening av STs arbete inom området.

Bliwa Stiftelsen, grundad av Bliva Livförsäkring, stöder forskning, utbildning och undervisning kring starkt hälsa och rehabilitering. Stiftelsen kan ge utslag till förebyggande verksamhet, rehabilitering och övrig verksamhet vars mål är att minska kostnaderna för långtidssjukvård.

Utvärdering. Projektet kommer att utvärderas under vetenskapliga former och resultaten från *Jobba friskt* ska kunna presenteras i såväl populärvetenskapliga som vetenskapliga skrifter.



Bilaga 4

Vetenskapligt seminarium om arbetsmiljö och hälsa

Stress och sjukfrånvaro

Plats: Symfonin, Sif-huset, Olof Palmes gata 17, Stockholm

Tid: Måndagen den 9 maj 2005, kl.10.00 – 15.30

Program


- KI 09.45 – 10.15 **Registrering, kaffe och fralla**
- KI 10.15 – 10.30 **Välkomstord/Inledning**
Kristina Åkerstrand, sekreterare i Bliwa Stiftelsen och vd i Bliwa Livförsäkring
Annette Carnhede, förbundsordförande Fackförbundet ST
Kristina Orth-Gomér, professor i samhällsmedicin, Karolinska Institutet
- KI 10.30 – 11.15 **Att investera i arbetshälsa – dröm eller verklighet?**
Lennart Levi, professor emeritus, Karolinska Institutet
- KI 11.15 – 12.00 **Psykosocial stress i arbetslivet – kan den påverkas?**
Giorgio Grossi, Fil dr, Stressmottagningen, Institutet för Psykosocial Medicin
- KI 12.00 – 13.00 **LUNCH**
- KI 13.00 – 13.30 **Psykosocial stress och sjukfrånvaro hos kvinnor – Arbeta, familj eller andra orsaker?**
Kristina Orth-Gomér, Karolinska Institutet
- KI 13.30 – 15.00 **Jobba friskt**
Anne Boberg, projektledare i Bliwa Stiftelsen
Ulf Dragovski, ombudsman Fackförbundet ST
- Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser**
Rolf Gustafson, Stiftelsen Stora Sköndal
- Friska chefer och medarbetare**
Bo Angelöw, Nova Futura
- KI 15.00 – 15.30 **Paneldiskussion och avslutning**
Kristina Orth-Gomér, Karolinska Institutet
Anne Boberg, projektledare i Bliwa Stiftelsen
Rolf Gustafson, Stiftelsen Stora Sköndal
Bo Angelöw, Nova Futura

Anmälan

Anmäl ditt deltagande via e-post till jobbfriskt@st.org senast den 25 april. Uppge namn, titel, e-post, direkttelefon, myndighet och postadress. Observera att din anmälan är bindande. Vid eventuellt förhinder är det viktigt att du ordnar en ersättare. Har du frågor kan du vända dig till Ann-Mari Meijer, 08-790 51 15.


Seminarier är kostnadsfritt.





Jobba friskt

– en satsning för ett friskare arbetsliv



Anmäl dig till en Jobba friskt-utbildning!

Nu har du möjlighet att delta i en utbildnings- och samverkanprojekt kring ett friskt arbetsliv.

Jobba friskt är ett projekt som har som syfte att komplettera myndighetens arbetsmiljöarbete med rikade utbildningsinsatser för dig som är företrädare, skyddsombud eller chef/arbetsledare.

Projektet ska stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet och ökad produktivitet och effektivitet.

Följande åtta myndigheter har inbjudits att delta i projektet: Arbetsmarknadsverket, Kriminalvårdverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, Integrationsverket, Polisen, Sveriges innovationsstyrelse och Kronofogdemyndigheten.

Jobba friskt är ett samarbetsprojekt mellan Fackförbundet ST och Biwa Stiftelsen och kommer att finansieras genom en verksamhetsplan avsättning. Sammanlagt kommer Biwa Stiftelsen att satsa 9 miljoner kronor på projektet under en tvåårsperiod.

Tre utbildningsalternativ

Jobba friskt erbjuder tre utbildningsalternativ av hög kvalitet som genomförs av erfarna utbildningsföretag. Totalt finns 600 platser fördelade på de olika utbildningarna.

Totalt 600 platser

Utbildning 1
Friska chefer och medarbetare
– handledarutbildning för hälsoambassadörer

Syfte: Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper och strategier för att skapa en hälsosam arbetsplats med friska chefer och medarbetare. Deltagarna får praktiska verktyg och metoder som ska stärka deras insatser för att få igång och förstärka hälsostärkande insatser på den egna arbetsplatsen.

Genomförande: Tre genomgående utbildningsdagar under 2007 och 2008. Teori och upplevelse under utbildningsdagarna genom lokala hälsocentraler, 77-und i form av diskussionsforum, arbetsbesök och individuellt coachningsprogram.

Ansvar: Genomgång av teorier och strategier för att skapa en hälsosam arbetsplats. En strategi som kommer att hjälpa att systematiskt utveckla arbetslivet, att metodiskt arbeta med att stärka arbetsglädjen hos chefer och medarbetare.

Möjliggörande: Teori och upplevelse under utbildningsdagarna som bygger på styrkor och tillgångar. Erfarenhetsutbyte och presentation av framgångsrika exempel. Lära sig metoder för att stärka sig själv för att vara hälsocentraler.

För ytterligare utbildning: Deltagarna kommer att få göra som assistenter i arbetsplatserna där de hälsostärkande arbetar.

Utbildningsföretag: Niwa Futura, www.niwafutura.se

Kurserna: **Stockholm:** 20 september 2007, 14 mars samt 7 oktober 2008.
Svebyvärd: 27 september 2007, 21 mars samt 10 oktober 2008.
Gothenburg: 4 oktober 2007, 28 mars samt 17 oktober 2008.
Malmö: 11 oktober 2007, 4 april samt 24 oktober 2008.

Utbildning 2

Totalt 100 platser

Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser

- handledarutbildning för dialogcoacher

Syfte: Deltagarna får smärtska och praktiska kunskaper om faktorer som påverkar stress och hälsa. Deltagarna får prova på socialt stöd och utvärdera utvalda förmågor att hantera stress genom personaldialog. De får kopieras i sin verksamhet som dialogcoacher för att genomföra dialoggrupper på arbetsplatsen.

Genomförande: Utbildningen leds av en helhets grundutbildning. Därefter får deltagarna praktiska personaldialog under fem halvdagar. Utbildningens avslutande del består i att deltagarna får tillfälle att övas i scenarbete och överföra sina erfarenheter till sin personaldialoggrupp på arbetsplatsen. Under tiden deltar deltagarna parallellt i en handledningskurs.

Ansvar: Genomgång av socialt stödets betydelse för hälsa, stressens orsaker och verkningar, betydelsen av hälsa mellan resurser och belastningar i livet, stressens copingförmåga samt dialogförmåga och dialogmetodik.

Tydlighet i förhållningen och metodik är centrala delar i personaldialogen vilket deltagarna får experimentera i praktiska handledning.

Ta hänsyn till utvalda deltagare som deltar i utbildning och stöd från dialoggruppen, genom att individanpassa handledningsplaner mot stress och utvärdera sin fram och praktiska överflytt till.

Efter avslutad utbildning: Deltagarna ska kunna starta och leda dialoggrupper på sina arbetsplatser och även utvärdera metoden vid ett till andra myndigheter.

Utbildningsansvarig: Dialogfältet i arbetslivet, utbildning från Statens
www.sve.se/centrala/hjelpcentrum

Årskostnad: Stockholm: 16 september 2005 samt fem halvdagar hösten 2005.

Göteborg: 27 januari 2006 samt fem halvdagar våren 2006.

Malmö: 24 april 2006 samt fem halvdagar vintern 2006.

Utbildning 3

Totalt 300 platser

Rehabilitering av långtidssjuka med stressdiagnoser

- en handledarutbildning

Syfte: Deltagarna får lära sig hur och när man får återlägga sjuk av stress, och hur man kan undvika det. Vilka villkor skapar en hälsosam arbetsplats och en bra arbetsmiljö? Deltagarna får även ha Stressenkätningen gör för att rehabilitera de som redan blivit sjukare av stress: vad ska man göra, och när? Vilka faktorer bidrar till en lyckad rehabilitering? Hur ser ett bra läget ut och arbetssätt? Deltagarna får göra praktiska övningar tillsammans och prova på tekniker för avslappning och kroppsläkning.

Genomförande: Totalt 2,5 utbildningsdagar. Utbildningen består av en kursutbildning på 1,5 dagar och avslutas med en uppföljningsdag. Mellan de båda utbildningsutbildningarna arbetar deltagarna med övningsuppgifter, delar i utvärderingsformer och är med och e-postutbildning.

Ansvar: Genomgång av stress och hälsosymtom i rehabiliteringsprocessen. Praktiska avslappningsövningar, lugnhet och återhämtning. Rehabiliteringspsykiatri och dess betydelse för rehabiliteringsprocessen. Feltillämpning. Förtäringar och kringtydning rehabilitering. Mer om m i d patient.

Efter avslutad utbildning: Deltagarna ska vara handledare för sjukvården på sin arbetsplats.

Utbildningsansvarig: Fortsättningsgruppen vid Karolinska Institutets centrum för Psykosocial Medicin, www.stressenkatningen.se

Årskostnad: Stockholm: 21-22 september samt 9 december 2005.

Malmö: 19-20 oktober 2005 samt 19 januari 2006.

Göteborg: 15-16 februari samt 11 maj 2006.

Stockholm: 20-21 september samt 7 december 2006.

Anmälan till utbildning inom Jobba friskt

Observera att varje utbildning innehåller flera utbildningsdagar.

→ Utbildning 1

Friska chefer och medarbetare - handledarutbildning för hälsosambassadörer

Stockholm: 20 september 2005, 14 mars samt 9 oktober 2006.

Sundsvall: 27 september 2005, 21 mars samt 10 oktober 2006.

Göteborg: 6 oktober 2005, 24 mars samt 17 oktober 2006.

Malmö: 11 oktober 2005, 4 april samt 24 oktober 2006.

→ Utbildning 2

Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser - handledarutbildning för dialogcoacher

Stockholm: 20 september 2005, helagsutbildning för samtliga.

Varje deltagare ska göra utvärdering med 1, 2 och 3 svar gruppsvaren i redovisning och bryta ner.

Grupp 1: Nacka grupp: 210, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

Göteborg: 20 januari 2006, helagsutbildning för samtliga.

Varje deltagare ska göra utvärdering med 1, 2 och 3 svar gruppsvaren i redovisning och bryta ner.

Grupp 1: Nacka grupp: 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

Malmö: 24 april 2006, helagsutbildning för samtliga.

Varje deltagare ska göra utvärdering med 1, 2 och 3 svar gruppsvaren i redovisning och bryta ner.

Grupp 1: Nacka grupp: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407,

namnet i
svaret
eller post

Vem kan delta?

Du kan delta i en Jobbs frikt utbildning om du är företrädare, skyddsombud eller har liknande uppdrag eller är chef/chefer och jobbar på någon av de inbjudna myndigheterna.

Du bör vara väl förtrogen med och engagerad i myndighetens arbetsmiljöarbete. Du måste vara beredd att avsätta tid både för utbildningen och för ett skrivet arbete på arbetsplatsen mellan utbildningsstillfällena.

Chefer/arbetsledare och företrädare från samma arbetsplats bör delta i samma utbildning för att på så sätt kunna ha stöd av varandra i arbetet på arbetsplatsen. Flera arbetsplatser inom samma myndighet bör delta. Varje deltagande myndighet har ett visst antal platser till sitt förfogande.

Så här anmäler du dig

1. Kom överens inom arbetsplatsarbetsgruppen vilken utbildning ni vill gå. En av tankarna med utbildningarna inom Jobbs frikt är att företrädare och chefer bör delta i samma utbildning.
2. Välj ett utbildningsalternativ. Välj utbildningsort. Välj grupp (gäller endast utbildning 2).
3. Anmäl alla från samma arbetsplats samtidigt. Fyll i en anmälan per person. Det går bra att kopiera anmälningsblanketten. Är ni flera personer på arbetsplatsen som ska gå samma utbildning tillsammans hämtar ni ihop era anmälningsblanketter och skickar dessa i ett vanligt kuvert till: Fackförbundet ST, Åre Ingåll Viklander, Box 5308, 102 47 Stockholm.
4. Skicka in anmälan senast den 17 juni 2005. Anmälningarna kommer att behandlas i den ordning de inkommer. Först till kvarn gäller. Om en kurs blir fullständig kontaktar vi er.
5. Vi skickar en bekräftelse på att anmälan har tagits omhand.
6. Respektive utbildningsansvarig skickar ut kallelse med detaljerad information om tid och plats med mera när kursstarten närmar sig.

Kostnader

Utbildningarna bekostas av projektet Jobbs frikt och är kostnadsfria för myndigheten. Myndigheten måste dock stå för eventuella kostnader för rensat träsaksamen, förlorad arbetsinkomst etc. Det är därför viktigt att du kontrollerar med chef/personalavdelning/förhållande att det är OK att du anmäler dig.

Mer information

Representanter för Fackförbundet ST på arbetsplatsen kan lämna mer information om projektet Jobbs frikt och om de olika utbildningarna.

Du kan också mejla dina frågor till jobbfrikt@st.org.

Det går även bra att ringa till någon av nedanstående personer:

Projektleddare Anne Boberg 070-357 01 44, anne.boberg@bliwa.se

Ombudsman Ulf Dragovicki 070-582 23 64, ulf.dragovicki@st.org

Ombudsman Ingåll Viklander 070-668 52 08, ingall.viklander@st.org

Fackförbundet ST
Att: Ingåll Viklander
Verksamhetsenheten

SVARSPOST
110 637 201
110 05 STOCKHOLM





Jobba friskt

– en satsning för ett friskare arbetsliv



Anmäl dig till en Jobba friskt-utbildning!

För att stärka Arbetsmarknadsverkets hälsoarbete (AMV) har AMS generaldirektör inbjudit länsarbetsnämnderna och AMS avdelningar att delta i AMVs program "Hälsa i verksamheten." Programmets mål är att bidra till att öka hälsan bland verkets medarbetare, förbättra arbetsmiljön och höja närvaron på arbetsplatsen och därmed bidra till att halvera sjukfrånvaron och dess kostnader fram till år 2008. Programmet erbjuder ett helhetsgrepp i form av metoder, arbetsätt och struktur för att stärka hälsan inom AMV. Programmet som pågår under 2005-2006 har testats vid länsarbetsnämnden i Gävleborgs län tillsammans med Utvecklingsrådet, Satsa Friskt.

Utbildningen "Friska chefer och medarbetare bedöms ligga väl i linje med AMVs program "Hälsa i verksamheten."

Varje länsarbetsnämnd avgör om deltagande i utbildningen och anmälan sker direkt till Bilwa Stiftelsen.

Vad är Jobba friskt?

Jobba friskt är ett utbildnings- och samverkansprojekt kring ett friskare arbetsliv. Projektet har som syfte att komplettera myndighetens arbetsmiljöarbete med riktade utbildningsinsatser för dig som är förtroendevald, skyddsombud eller chef/arbetsledare.

Arbetsmarknadsverket är en av åtta myndigheter som deltar i projektet. Övriga är Känslinährändsverket, Förtroendekassan, Migrationsverket, Integrationsverket, Polisen, Statens institutionsstyrelse och Kronofogdemyndigheten.

Jobba friskt är ett samarbetsprojekt mellan Fackförbundet ST och Bilwa Stiftelsen och kommer att följas upp genom en vetenskaplig utvärdering. Bilwa Stiftelsen kommer att satsa 9 miljoner kronor på projektet under en tvåårsperiod.

Vem kan delta?

Du kan delta i utbildningen om du är förtroendevald, skyddsombud eller har liknande uppdrag eller är chef/arbetsledare och jobbar på AMV.

Du bör vara väl förtrogen med och engagerad i myndighetens arbetsmiljöarbete. Du måste vara beredd att avsätta tid både för utbildningen och för ett aktivt arbete på arbetsplatsen mellan utbildningstillfällena.

Kostnader

Utbildningen bekostas av projektet *Jobba friskt*. AMV måste dock stå för eventuella kostnader för resor, traktamenten, förlorad arbetsinkomst etc. Det är därför viktigt att du kontrollerar med chef/personalavdelning/liknande att det är OK att du anmäler dig.

Utbildningen

Jobba friskt erbjuder en tredagarsutbildning av hög kvalitet som genomförs av Nova Futura. Totalt har AMV 180 platser till sitt förfogande.

Friska chefer och medarbetare

Syfte

Deltagarna får teoretiska och praktiska kunskaper om strategier för att skapa en hälsosam arbetsplats med friska chefer och medarbetare. Deltagarna får praktiska verktyg och metoder som ska stärka dem som inspiratörer för att få igång och förstärka hälsofrämjande insatser på den egna arbetsplatsen.

Genomförande

Tre gemensamma utbildningsdagar under 2006. Den första är en egen dag för AMV. Under dag 2 och 3 kommer även representanter för de övriga sju myndigheterna att delta. Stöd och inspiration mellan utbildningsdagarna genom lokala hälso nätverk, IT-stöd i form av diskussionsforum, ryttelsbrev och individuellt coachingprogram.

Innehåll

Genomgång av teorier och åtgärder för att skapa en hälsosam arbetsplats. En strategi som kommer att belysas är systematiskt arbetsglädjearbete, att metodiskt arbeta med att stärka arbetsglädjen hos chefer och medarbetare.

Möjlighetsorienterad och upplevelsebaserad pedagogik som bygger på styrkor och tillgångar. Erfarenhetsutbyte och presentation av framgångsrika exempel. Lära sig metoder för att stärka sig själv för att vara hälsosambassadör.

Efter avslutad utbildning

Deltagarna kommer att fungera som inspiratörer i arbetsplatsens direkta hälsofrämjande arbete.

Utbildningsansvarig

Nova Futura. www.novafutura.se/friska

Så här anmäler du dig

1. Kryssa för på vilken ort du vill gå dag 2 och 3. Fyll i namn och adressuppgifter
2. Kopiera den ifyllda anmälningstalongen och spara kopian. Klipp av och skicka den porto-fritt till Biwa Stiftelsen.
3. Är ni flera på arbetsplatsen som vill gå kursen på samma ort? Fyll i en anmälan per person (det går bra att kopiera talongen). Häfta ihop era anmälningstalonger och skicka dessa i ett vanligt kuvert till: Biwa Stiftelsen, Att: Ann Wänander, Box 5125, 102 43 Stockholm.
4. Skicka in anmälan senast den 30 november 2005. Anmälningarna kommer att behandlas i den ordning de inkommer. Först till kvarn gäller. Om kursen blir fulltecknad på den ort du har valt kontaktar vi dig.
5. Vi skickar en bekräftelse på att anmälan har tagits omhand.
6. Utbildningsföretaget sänder ut kallelse med detaljerad information om tid och plats med mera när kursstarten närmar sig.

Anmälan till utbildning inom Jobba friskt

Friska chefer och medarbetare

Stockholm: 24 januari 2006. Tid: 10.00 – 17.00. Heltidsutbildning för samtliga.

På vilken ort vill du gå övriga två utbildningsdagar? Välj och kryssa för ett av nedanstående alternativ:

Stockholm: 14 mars samt 3 oktober 2006. Tid: 10.00 – 17.00.

Göteborg: 28 mars samt 17 oktober 2006. Tid: 10.00 – 17.00.

Malmö: 4 april samt 24 oktober 2006. Tid: 10.00 – 17.00.

Jag anmäler mig till ovanstående utbildning:
(vänligen färdig tydligt och fyll i alla uppgifter)

Namn	Talsten till arbetslet (gärna skrivnummer)
Arbetsplats	
Portadress till arbetsplatsen	
E-postadress	
Jag är:	
<input type="checkbox"/> Förordningsråd i ST	<input type="checkbox"/> Styrelsemedlem/medarbetare
<input type="checkbox"/> Chef/Arbetsledare	<input type="checkbox"/> Annat: _____

Om du får förhinder och inte kan delta i utbildningen vill vi att du kontaktar oss så snart som möjligt och är tacksamma om du kan hitta en ersättare.

Perfekt!
Många
vårar på bli

Bliwa Stiftelsen
Att: Ann Wånander

SVARSPOST
204 709 13
110 05 STOCKHOLM

Vill du veta mer om Jobba friskt?

Representanter för Fackförbundet ST på arbetsplatsen kan lämna mer information.

Du kan också mejla dina frågor till jobbafriskt@st.org eller läsa mer om projektet på STs webbplats www.st.org under rubriken Aktuellt.

Du är också välkommen att ringa till någon av nedanstående personer:

Projektleddare Anne Boberg 070-357 01 44, anne.boberg@bliwa.se

Projektadministratör Ann Wånander 08-696 22 25, ann.wanander@bliwa.se

Ombudsman Ulf Dragovski 070-582 23 64, ulf.dragovski@st.org

Ombudsman Ingalill Viklander 070-668 52 68, ingalill.viklander@st.org



Bilaga 7

Myndigheternas fördelning per utbildningsort

Myndigheter	Antal erbjudna platser	Friska chefer			Personaldialog			Rehabilitering		
		Stockholm	Gbg	Malmö	Stockholm	Gbg	Malmö	Stockholm	Gbg	Malmö
AMV	180	185								
FK	104 ⁷	22	19	19	1	8	8	1	1	5
Integrationsverket	10	6	0	0	2	0		3		
Kriminalvårdsverket	40	13	1	6	1	2		6	2	3
Kronofogdemyndigheten	48	9	6	2	16	1	4			
Migrationsverket	50	35	5	9	0	9		2		
Polisen	128	34	13	11	17	0	9	10	8	12
SIS	40							41		
Summa	600	304	44	47	37	20	21	63	11	20
Totalt/utbildning		395			78			94		
Stiftelsen		2			2			1		
ST		2			3			2		
Totalt		399			83			97		

+ 14

⁷ Erbjuds inledningsvis 304 utbildningsplatser

Bilaga 8

Frågor till myndighetsrepresentanter inför möten våren 2007

1. Vilka områden inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet fungerar bra hos er?
2. Signaler från deltagare i Jobba friskt?
3. Fokus – framåt? (områden, utmaningar/möjligheter, mål)
4. Samverkan i praktiken? (inom myndigheter, fack/arbetsgivare, mellan myndigheter)

Bilaga 9

Intresseväckare inför slutkonferensen

Boka in den 4 oktober!

Att jobba friskt – tomt prat eller ödesfråga?

En heldagskonferens för beslutsfattare i statlig sektor, arbetsgivare och fackförbund

Jobba friskt



Att jobba friskt – fokus för morgondagens arbetsgivare

Det är en utmaning att arbeta med utsatta grupper. Att dessutom arbeta i verksamheter där omorganisationer, neddragningar och nya direktiv hör till vardagen medför högre krav på att en god arbetsmiljö prioriteras. Jobba friskt är ett projekt i samarbete mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen. Syftet är att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet och bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv med bättre livskvalitet och förbättrade verksamhetsresultat.

Åtta myndigheter; Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan, Integrationsverket, Kriminalvårdsverket, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Polisen och Statens Institutionsstyrelse har deltagit. Totalt erbjöds 600 utbildningsplatser inom tre olika utvecklingsprogram; ”Friska chefer och medarbetare”, ”Personaldialog för hälsosamma arbetsplatser” samt ”Rehabilitering av långtidssjuka med stressdiagnoser”.

Erfarenheter och resultat från programmen, men även vägen framåt står i fokus denna dag. Utförare, deltagare och representanter från regeringen, Fackförbundet ST, Bliwa, Arbetsgivarverket med flera ges tillfälle att utbyta tankar och idéer inför det fortsatta arbetet mot ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Ur programmet

Moderator: **Anna Danielsson**, frilansjournalist. Medverkar gör bland andra: **Mats Odell**, kommun- och finansmarknadsminister, **Lennart Levi**, professor em i psykosocial miljömedicin och riksdagsledamot för Centerpartiet, **Curt Malmberg**, generaldirektör för Försäkringskassan, **Göran Adlén**, trendforskare, kommunikationsstrateg och pedagog.

Några punkter:

- Att jobba friskt – ett strategiskt vägval
- Framgångsexempel
- Möjligheter och utmaningar på vägen framåt, samtal
- Just do it! Från ord till handling
- Vikten av partsgemensam samverkan

Några röster från projektet

”Att ledningen är med är avgörande”

”Är du trygg på din arbetsplats kan du också vara trygg i mötet med allmänheten”

”Det handlar om att förmedla små korn av hälsa”

Intresseanmälan

Dag: 4 oktober 2007. Plats: Sif-huset, Olof Palmes gata 17, Stockholm. Tid: 09.30 – 16.00. Antal platser: 150. Skicka in din föranmälan senast den 1 juni på: www.bliwastiftelsen.se/jobbafriskt så får du ett utförligt program skickat till dig före sommaren.

Välkommen!

Bilaga 10

Program för slutkonferensen

Jobba friskt



Jobba friskt är ett projekt i samarbete mellan Fackförbundet ST och Bliwa Stiftelsen i syfte att stärka det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Åtta myndigheter, Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan, Integrationsverket, Kriminalvårdsverket, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Polisen och Statens Institutionsstyrelse har erbjudits 600 utbildningsplatser inom tre olika utvecklingsprogram.

Under denna dag, som vänder sig till beslutsfattare i statlig sektor, arbetsgivare och fackförbund, vill vi bidra till att erfarenheter och lärdomar från projektet ska komma till nytta för fler men också ge utrymme för dialog och konstruktiva förslag på vägen framåt.

Observera:

Dagen är kostnadsfri men vid eventuellt förhinder ska om möjligt en ersättare ta platsen. Om platsen inte tas i anspråk och detta inte meddelas senast 10 dagar innan konferensen kommer en avgift på 300 kronor att tas ut.



Välkommen till en konferens på temat:

Att jobba friskt – tomt prat eller ödesfråga?

Den 4 oktober, Sif-huset, 09.30 – 16.00

Program – Moderator Anna Danielsson

09.30 – 09.45	Registrering, kaffe och smörgås
09.45 – 10.00	Kristina Åkerstrand, sekreterare för Bliwa Stiftelsen och vd för Bliwa Livförsäkring samt Annette Carnhede, förbundsordförande i Fackförbundet ST hälsar välkommen och sätter dagen i ett perspektiv
10.00 – 11.15	Resultat, slutsatser och en framåtblick från Jobba friskt: Anne Boberg, projektledare Bliwa Stiftelsen, Bosse Angelöw Nova Futura, Rolf Gustafson Stiftelsen Stora Sköndal, Kerstin Jeding Stressmottagningen.
11.15 – 11.30	Claeserik Claesson Arbetsmiljöansvarig Rikspolisstyrelsen, Nyckeltal
11.30– 12.30	Lunch
12.30 - 13.15	Inspiratör Göran Adlén ”Framtidens attraktiva arbetsgivare?”
13.15 – 13.35	Mats Odell, Kommun- och finansmarknadsminister med ansvar för Statlig förvaltning ” Friskhetstecken från regeringen”
13.35 – 14.40	Tomt prat eller ödesfråga? Möjligheter/utmaningar på vägen framåt Personaldirektör Helle Konga-Nielsen AMS Chef HR Marina Rydholm Polisen HR Direktör Bengt Stjärnsten, Försäkringskassan Personalchef Torbjörn Lindström, Statens Institutionsstyrelse Chef HR Ann-Charlotte Francis, Skatteverket Verksamhetsstöd Annette Carnhede, förbundsordförande i Fackförbundet ST
14.40 – 15.00	Kaffe och frukt
15.00 – 15.40	Samtalet fortsätter med frågor och förslag samtliga
15.40 – 15.55	”Just do it”, Lennart Levi, professor em i psykosocial miljömedicin och tillika riksdagsledamot för Centerpartiet
15.55 – 16.00	Kristina Åkerstrand och Annette Carnhede avrundar.

Anmäl dig på:

www.bliwastiftelsen.se/jobbafriskt senast den 20 september.

Bilaga 11

Enkät slutkonferens

En viktig del i Jobba friskt är att sprida resultat och erfarenheter. Vi behöver därför din hjälp att besvara nedanstående frågor.

Enkät Jobba friskt slutkonferens den 4 oktober 2007

1. Vilken form på konferens/seminarium väljer du?

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Heldagskonferens | <input type="checkbox"/> | Halvdagskonferens | <input type="checkbox"/> |
| Deltagarantal > 50 | <input type="checkbox"/> | Deltagarantal < 50 | <input type="checkbox"/> |
| Deltagarantal < 20 | <input type="checkbox"/> | | |
| Öppen inbjudan | <input type="checkbox"/> | Endast utvalda deltagare | <input type="checkbox"/> |

2. Rangordna följande typer av innehåll i ett seminarium:

- | | |
|---|--------------------------|
| Detaljrika föreläsningar om erfarenheter och kunskaper från projektet | <input type="checkbox"/> |
| Kortare sammanfattning av erfarenheter och kunskaper från projektet | <input type="checkbox"/> |
| Samtal och frågor kring ämnet. | <input type="checkbox"/> |
| Workshop | <input type="checkbox"/> |

3. Vilken dokumentation vill du helst ha från ett projekt, rangordna:

- | | |
|---|--------------------------|
| All dokumentation, som del- och slutrapporter, presentationer, etc. | <input type="checkbox"/> |
| En sammanfattning med länkar till nedladdningsbar mer detaljerad dokumentation. | <input type="checkbox"/> |
| Kunskaper från projektet som bearbetats till konkreta tips/handledningsskrift? | <input type="checkbox"/> |

4. Har det betydelse för dig att seminariet är kostnadsfritt?

- | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Ja | <input type="checkbox"/> | Nej |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|

5. Vad tycker du att du fått med dig för nya kunskaper/intryck/idéer från dagens konferens? (alternativt från projektet Jobba friskt om du medverkat eller haft annan kontakt under projektiden?)

Namn:(frivilligt) _____ Organisation: _____

Bilaga 12

Frågeformulär projekt- och styrgrupp

Enkät till projekt- och styrgruppen

Etableringsfasen:

1. Har du kommentarer till upphandlingsförfarandet när det gäller
 - a. utbildningsleverantörer?
 - b. vetenskaplig utvärderare?
2. Har du kommentarer till marknadsföring, information, förankring och rekrytering av deltagarna till projektet?

Genomförandefasen:

1. Har du några kommentarer till utförarnas utbildningsinsatser?
2. Har du några kommentarer till utförarnas delrapporter/UCERs utvärdering?

Besluts- och utvärderingsfasen:

1. Hur har du upplevt erfarenheten att driva ett samarbetsprojekt?
 - a. Synpunkter på Bliwa Stiftelsen som projektansvarig
 - b. Synpunkter på samarbete med projektledare Bliwa Stiftelsen
 - c. Synpunkter på samarbete i projektet med ST
 - d. Synpunkter på bemanningen av projektgrupp/styrgrupp och ansvarsfördelningen.
2. Vilka lärdomar har du dragit när det gäller att driva projekt inom området arbetsmiljö- och rehabilitering?
3. Vilka lärdomar har du dragit när det gäller att driva projekt inom myndigheter?
4. Är det något du, med den kunskap du nu har, skulle gjort/göra annorlunda i ett liknande framtida projekt?
5. Vilka tror du är de viktigaste framgångsfaktorerna för att få bästa möjliga resultat i den här typen av projekt?
6. Vilka kostnader uppskattar du har tillkommit utöver projektanslaget?
7. Vilka är dina slutsatser om projektets upplägg, utförare, deltagande myndigheter och resultat?