



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Hemligheten bakom friska företag och organisationer

Eva Vingård

Professor em i Arbets- och  
miljömedicin, Uppsala

*Healthy organizations are not  
created by accident!*

*Grawitch et al, 2006*

# Faktorer associerade med sjukdom/friskhet och dålig/bra hälsa

- **Genetiska**
- **Biologiska**
- **Sociala**
- **Psykologiska**
- **Livsstil**
- **Miljö**
- **Arbetsförhållanden**
- **Status**

# Nya utmaningar

”Eliminationsprocessen”, att enbart få bort riskfaktorer, är otillräcklig eller inadekvat i ett arbetsliv där nyckelfaktorerna för framåtskridande bl.a. är motivation, samarbete och kreativitet.

Att undvika exponering för negativa förhållanden är bra men leder inte alltid till en positiv situation eftersom positiva tillstånd ofta är något kvalitativt annorlunda – inte bara det omvända.

(Aronsson et al., 2009)



**Konflikter**

**Låg produktivitet**

**Hälsoproblem**

**Hälsofrämjande**

**Prevention**



God arbetsmiljö

**Hälsofrämjande**

**Prevention**



**Färre konflikter**

**Högre produktivitet**

**God hälsa**

# **MODELLER FÖR EXPONERINGAR I ARBETET**

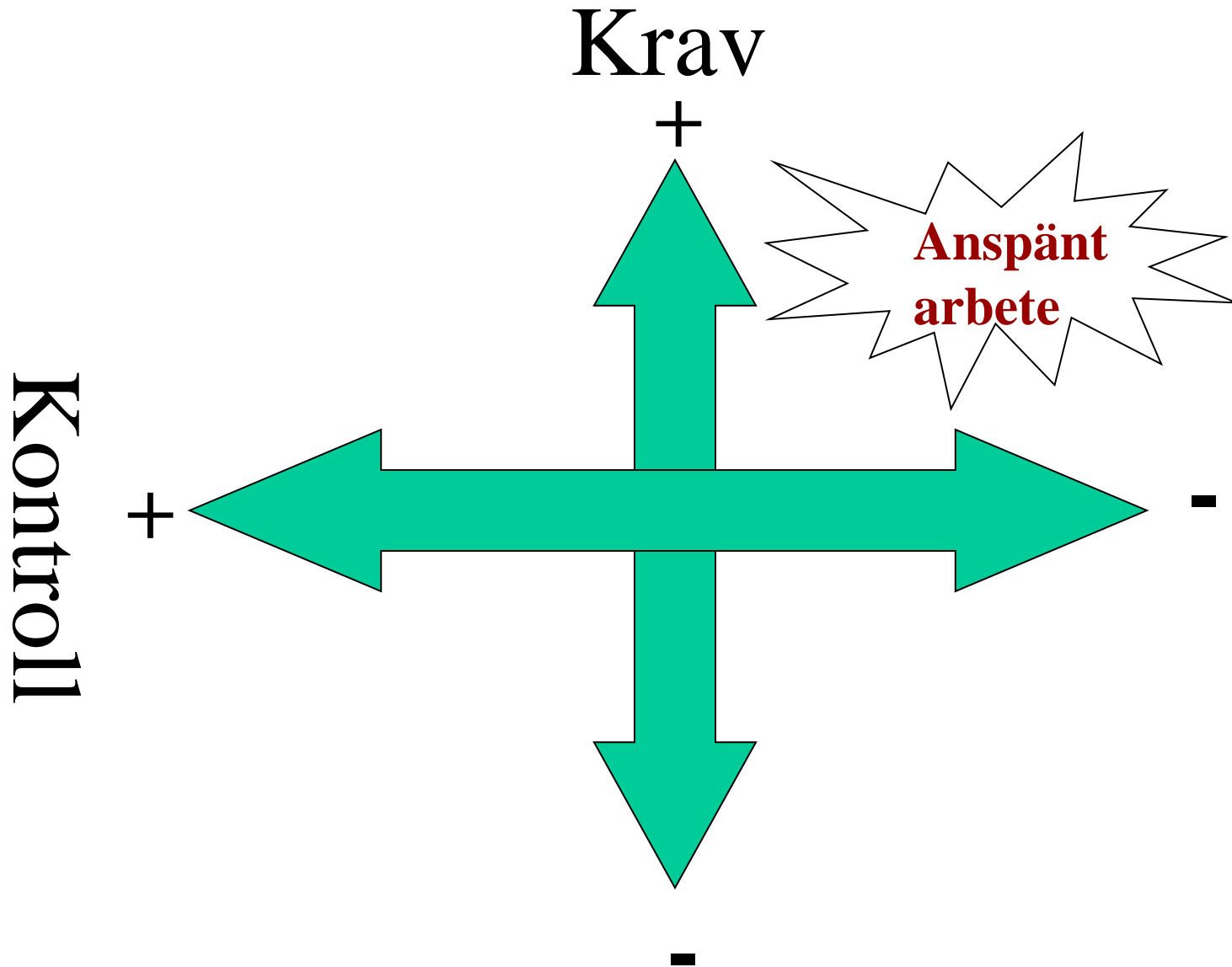


# Känsla av sammanhang

## KASAM

- Meningsfullt
- Begriplighet
- Hanterbarhet

» *Aaron Antonowsky*



Karasek-Theorell-Johnson 1979-1990

# Socialt stöd

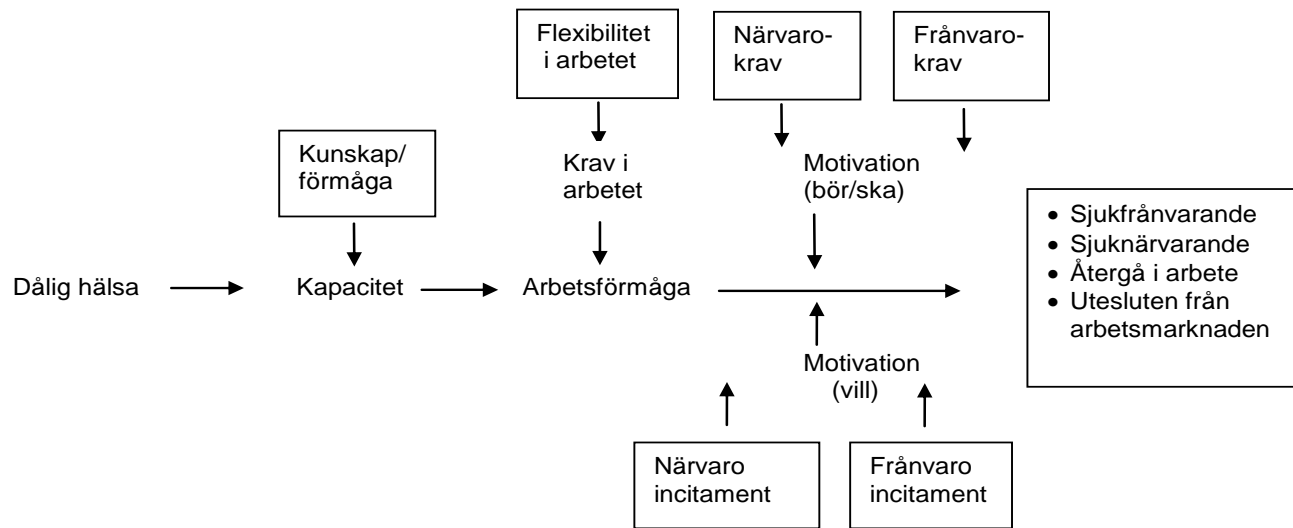


# Ansträngnings- belöningsmodellen

## *Nedlagd energi*

i relation till

*Erhållen belöning i form av lön,  
uppskattning, ”att bli sedd”*



## Sjukflexibilitetsmodellen enligt Gun Johansson

# Hälsa och framtid i svenskt arbetsliv

en undersökning av det friska företaget  
och organisationen

# Nycklar till friska företag

Inspirerande exempel och resultat från  
forskningsprojektet Hälsa och Framtid



# Friskfaktorer i privata företag

- Ledarskap
- Medarbetarskap och kompetensförsörjning
- Kommunikation
- Rättvisa



# Från risk till frisk

*– om friskfaktorer i kommuner och landsting*



En skrift från AFA Försäkring

# Hälsa och framtid i kommuner och landsting

- Ledarskap
- Kompetensutveckling
- Kommunikation, feedback, öppenhet
- Möjlighet till byte av arbetsuppgifter
- SAM integrerat i verksamheten
- God kontroll och kännedom om sjukfrånvaron

# Faktorer som främjar psykisk hälsa och välbefinnande

- Gott ledarskap (rättvist, stödjande, inkluderande)
- Kontroll i arbetet (inflytande och stimulans)
- Balans mellan arbetsinsats och belöning
- Tydliga mål
- Anställningstrygghet
- Balans mellan arbete och fritid.

”Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukskrivning” Rapport från FORTE 2015

# God arbetsmiljö – Friska arbetsplatser

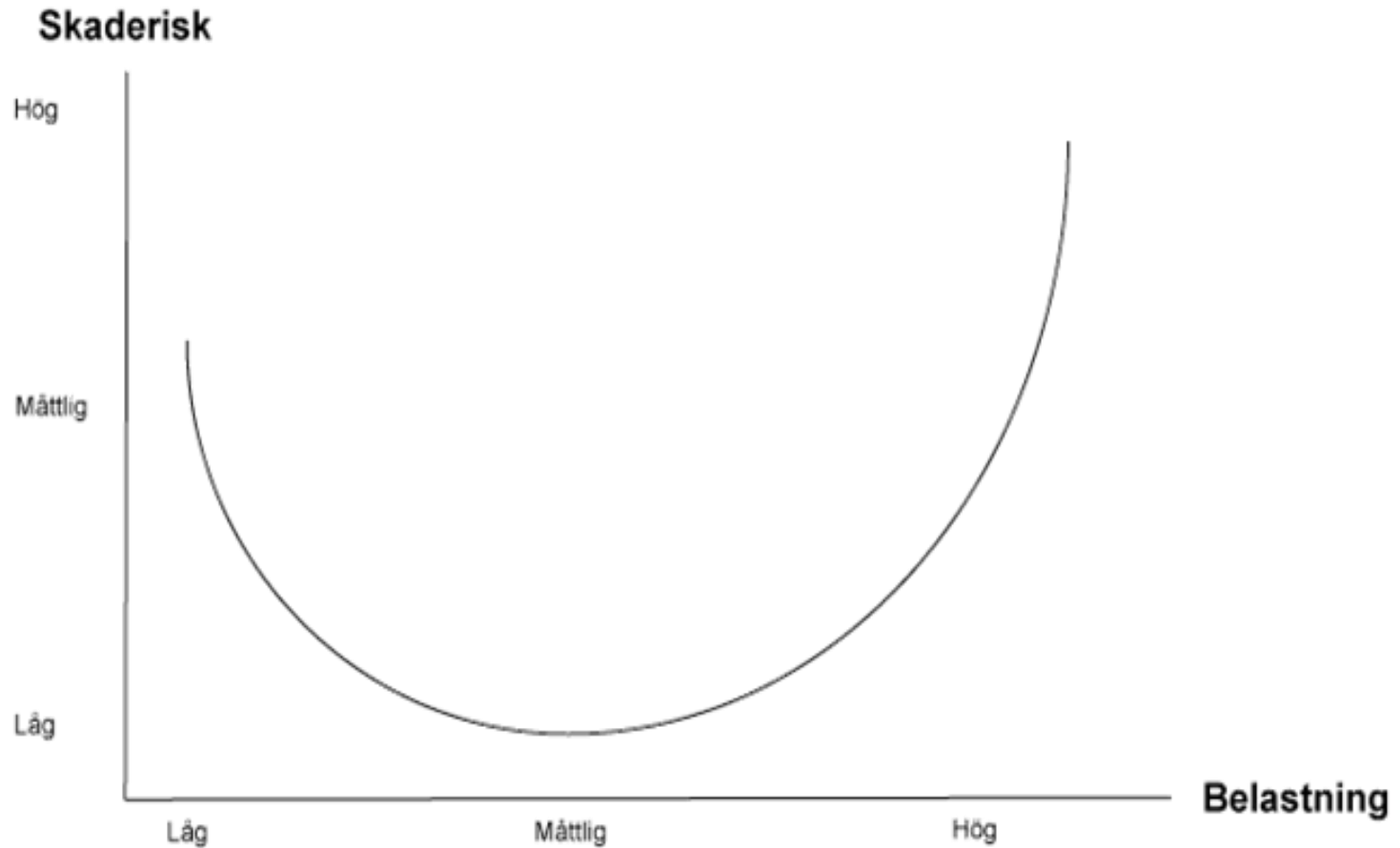
Per Lindberg, Uppsala universitet &  
Högskolan i Gävle

Eva Vingård, Uppsala universitet

Rapport från Arbetsmiljöverket 2012

# Positiv fysisk belastning i arbetslivet

# Belastningsdos vs. skaderisk



Winkel 1989

# Rörelsebrist – en utmaning



*Healthy organizations are not  
created by accident!*

*Grawitch et al, 2006*