SLU Alnarp

God arbetsmiljö och hälsa i Alnarp

Projektledare: Ulla Nilsson, tfn 040-415 143, (vx) 040-415 00

NYCKELORD

ANVÄNDBARHET
ARBETSORGANISATION
BEMÖTANDE
DELAKTIGHET
√ FRISKVÅRD
FYSISK ARBETSMILJÖ
HOT & VÅLD
√ HÄLSA
IT - MÄNNISKA
KARTLÄGGNING
KONFLIKTHANTERING
KRISHANTERING
LEDARSKAP
LÅNGTIDSSJUKA
MEDARBETARSKAP
MOBILT ARBETE
NYCKELTAL
REHABILITERING
SAM - SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Bakgrund

SLU Alnarp består av både administrativa enheter och forskningsenheter. Antalet anställda är omkring 450. Den dominerande fakulteten är LTJ-fakulteten, Landskap, Trädgård, Jordbruk, med cirka 300 anställda. Under projektperioden har LTJ-fakulteten omorganiserats genom att fyra institutioner omvandlats till åtta verksamhetsområden. Samtidigt omorganiserades den administrativa sidan inom SLU som helhet. Förändringarna har inneburit stora omflyttningar av personal.

År 2005 tog Regionala samverkanskommittén på campus SLU Alnarp initiativ till ett projekt, vars syfte var att skapa en arbetsplats rustad för de framtida arbetsuppgifter som väntade och där det fanns en beredskap att på ett positivt sätt hantera förändrade villkor. Målet för projektet var även ökad arbetsglädje och delaktighet.

Mål

Under projektperioden fick projektet delvis en annan inriktning. Målet blev att förankra hälsoarbete i organisationen och att höja medvetenheten om betydelsen av hälsa och arbetsmiljö. Projektet inriktades på tre nivåer; individen, gruppen och organisationen.

Vid nystarten 2006 fastställdes bland annat delmålen

- en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- ökad delaktighet och motivation hos enskilda och grupper
- färre sjukskrivningsdagar
- förbättrat utfall av enkäter om självskattad hälsa
- ökad medvetenheten om individens möjlighet att påverka sin arbetssituation
- få medarbetarna att aktivt ta ansvar för egen hälsa och friskvård
- ökad kunskap om och förmåga att hantera stress
- ökad medvetenhet hos chefer om betydelsen av arbetsmiljö och hälsorelaterade aspekter.

Metod

För att öka medvetenheten om hälsans betydelse genomfördes olika typer av aktiviteter, vissa riktade till alla medarbetare, andra främst till chefer i organisationen. Aktiviteterna bestod bland annat av olika former av motionserbjudanden, ny organisation av arbetet, kortare seminarier om hälsa och balans i livet samt relationsinriktade seminarier om exempelvis konflikthantering. För cheferna anordnades kurs i hälsofrämjande ledarskap, olika föredrag, stresshanteringskurs samt återkommande möten med projektledare, processledare och dekanus. För att öka spridningen av hälsoinformation och för att få en kontaktyta för frågorna på gruppnivå utbildades hälsoinspiratörer. Projektet arrangerade även fortbildnings- och inspirationsdagar samt nätverks- och coachningmöten.

För att utvärdera projektet användes statistik över sjukfrånvaro, deltagarstatistik från aktiviteter samt enkätsvar från åren 2005-2008.

Resultat

Sjukfrånvaron minskade under projekttiden. Minskningen är större för LTJ-fakulteten än för hela Alnarp. Om detta

SLU Alnarp

FORTSÄTTNING FRÅN FÖREGÅENDE SIDA

är ett resultat av projektet är dock inte självklart.

Fler skattar sin hälsa positivt i enkäten 2008 jämfört med 2007. Andelen svarande som kopplar sina fysiska besvär till arbetet minskade från 37 till 32 procent.

När det gäller psykisk hälsa är stress den främsta negativa faktorn. 72 procent uppger att de mer eller mindre upplever negativ stress i arbetet. Flera orsaker anges i enkätsvaren: för hög arbetsbelastning, otydlig organisation när det gäller struktur och ansvarsfördelning, dålig framförhållning och planering i organisationen, otrygga anställningsformer, bristfälliga instruktioner, krav på att doktorander ska arbeta under ledighet, brist på gemenskap, för litet tekniskt stöd dålig uppföljning och feedback.

Upplevelsen av balans mellan arbete och fritid har i stort sett inte förändrats under projektperioden, möjligen försämrats något.

Målet att 70 procent skulle erbjudas medarbetarsamtal uppnåddes inte. Antalet medarbetarsamtal sjönk under perioden 2007 – 2008 och är lägst inom forskningsenheterna.

Mest populär bland aktiviteterna var stegtävlingen (150 av 450 deltog i denna) och konfliktseminarierna.

Den förankring i organisationen som var ett av delmålen för projektet har inte uppnåtts. Många medarbetare har varit positiva till projektet men inte ansett sig ha tid att delta i aktiviteter. På chefsnivå har projektet inte varit tillräckligt förankrat. På enheter där det funnits inspiratörer har deltagandet i aktiviteter generellt varit större än på andra enheter.

I projektredovisningen redovisas förslag på framtida hälsoarbete. Bra rutiner för att minska stressen är den viktigaste åtgärden, liksom utveckling av medarbetarsamtalen. Fortbildning och personlig coachning för chefer står också på önskelistan. Diskussioner om hur hälsoarbetet ska fortsätta bör genomföras på alla nivåer. En förutsättning för att lyckas med det arbetet är framför allt att det integreras i organisationen och får stöd av ledningen. Omfattningen av övertid bör utredas och en tydligare styrning av friskvårdsaktiviteter införas.