



Arbetsplatsdialogen

– en metod för att fånga upp medarbetare som inte mår bra

Det är inte alltid helt enkelt att veta hur man ska närma sig anställda som inte mår bra. Arbetsplatsdialogen är ett stöd för chefer att föra en strukturerad dialog med sina medarbetare för att förebygga ohälsa och i förlängningen sjukskrivning.

Arbetsrelaterad ohälsa är ett växande problem och så mycket som en fjärdedel av alla som arbetar säger att de lider av besvär som beror på jobbet. Trötthet, stress, fysisk smärta och värk är några av de problem som rapporteras. Här har arbetsgivaren och chefen en central roll och ett stort ansvar för att förebygga ohälsa på jobbet och få medarbetaren att stanna kvar i arbetet. Men det är inte alltid helt enkelt att veta hur man ska närma sig en medarbetare som inte mår bra.

Detta ville forskaren Therese Eskilsson och hennes kollegor på Umeå universitet ändra på. De har utvecklat ett digitalt stöd för den här typen av

samtal, Arbetsplatsdialogen. Det är ett evidensbaserat och strukturerat digitalt metodstöd som bygger på ADA-metoden, en metod som utvecklades för att användas i medarbetardialoger vid längre sjukskrivningar.

Det var när Therese Eskilsson arbetade kliniskt på en specialistklinik för personer med utmattningssyndrom som hon fick en ahaupplevelse.

– Där såg jag att de sjukskrivna som fick hjälp genom ADA-metoden och deras chefer fick så oerhört mycket kunskap om hur de skulle agera när någon blev sjuk. Då tänkte jag: ”tänk om cheferna kunde agera så här *innan* medarbetarna blir sjuka, *innan* de hamnar i vården”. Så dök idén upp om att rikta om det hela till ett förebyggande arbete.



Therese Eskilsson, forskare vid Institutionen för samhällsmedicin och rehabilitering på Umeå universitet.

Jobba förebyggande

I stället för att föra samtalen när problemen redan har uppstått och medarbetaren redan är sjukskriven är målet med Arbetsplatsdialogen att chefer och medarbetare ska få hjälp att upptäcka tidiga tecken på ohälsa och på så vis kunna göra anpassningar för att undvika sjukskrivningar.

– Tanken är att dialogen ska ge stöd till chefer genom att erbjuda en systematik och en strukturerad metod att använda sig av när de ska samtala med sina medarbetare om deras hälsa, innan de har blivit sjukskrivna. Frågorna ger stöd att upptäcka tidiga tecken på ohälsa och blir värdefulla för både chef och medarbetare, säger Therese Eskilsson.

Rent konkret handlar det om ett material som finns tillgängligt för alla på webben under www.arbetsplatsdialogen.se och som innehåller frågeguider, filmer och instruktionsmaterial om hur anpassningar av arbete kan genomföras, dokumenteras och följas upp. Chefen kan välja att använda allt material eller delar av det. Det är praktiskt och lättillgängligt.

Välstuderat material

Therese Eskilsson och hennes forskarkollegor studerade under ett års tid företag inom privat och offentlig sektor som fick testa Arbetsplatsdialogen. Resultaten visade att de drygt hundra deltagande cheferna och HR-specialisterna ansåg att Arbetsplatsdialogen gav stöd för att systematiskt agera vid medarbetares ohälsa, och skapade bättre samarbete och delat ansvar mellan chef och medarbetare.

– Deltagarna tyckte att Arbetsplatsdialogen fungerade bra, speciellt i ett tidigt skede vid exempelvis korttidsfrånvaro och stress. Den fick gott betyg för att vara enkel och flexibel, och de gillade att man kan välja att plocka de delar som man vill använda sig av, säger Therese Eskilsson. ■

»Deltagarna tyckte att Arbetsplatsdialogen fungerade bra, speciellt i ett tidigt skede vid exempelvis korttidsfrånvaro och stress.«

Om forskningsstudien

Vid Umeå universitet har en omfattande studie om Arbetsplatsdialogen genomförts under ledning av Therese Eskilsson. Syftet med studien var att undersöka om Arbetsplatsdialogen är ett användbart digitalt verktyg för chefer i både stora och små företag för att agera vid medarbetares ohälsa. Forskningsmetoden inkluderade både kvalitativa och kvantitativa ansatser, där intervjuer och enkäter användes för att samla in data.

I ett första steg digitaliserades Arbetsplatsdialogen (www.arbetsplatsdialogen.se) för att därefter prövas under ett år av chefer från stora och små företag. Totalt deltog 102 chefer och 11 HR från både privata och offentliga sektorer.

Resultaten av studien visar att Arbets-

platsdialogen är enkel att använda och ger chefer stöd att möta och agera vid medarbetares ohälsa, särskilt i ett tidigt skede. Den bidrar till ökat samarbete mellan chef och medarbetare genom gemensam planering och ett delat ansvar. Den visar också att företagen, för att lyckas med implementeringen, behövde tydlig förankring och stöd från högsta ledningen och HR, samt förutsättningar för chefer i form av tid och erfarenhetsutbyte. Små företag var särskilt sårbara där en etablerad struktur och resurser för arbetsmiljöfrågor ofta saknades.

De hinder som fanns för att använda Arbetsplatsdialogen var om verksamheterna saknade struktur för ett systematiskt arbetsmiljöarbete, om högsta ledningen inte var involverad och om chefer saknade förutsättningar som tid och erfarenhetsutbyte.



Foto: Creative Commons



Så har Arbetsplatsdialogen hjälpt företaget Kubly

»Det är ett enkelt och lättillgängligt verktyg som underlättar för våra chefer att föra en naturlig och strukturerad dialog med sina medarbetare om deras hälsa.« Så beskriver Magdalena Söderlund, HR-specialist på Kubly, Arbetsplatsdialogen, en evidensbaserad metod som utvecklats av forskare vid Umeå universitet.

Träindustriföretaget Kubly i Lycksele är ett av de företag som har använt sig av Arbetsplatsdialogen med lyckat resultat. Här arbetar medarbetarna med att tillverka arbetsbodars och bomoduler vid företagets två fabriker. Magdalena Söderlund är HR-specialist och KMA-samordnare på Kubly och arbetar bland annat med frågor som rör personalens hälsa som exempelvis tidiga tecken på ohälsa, rehabärenden och korttidsfrånvaro. Det var i denna roll hon kom i kontakt med Arbetsplatsdialogen.

– När jag började jobba här för nästan

tre år sedan fanns det ett material för till exempel rehabsamtal, men det var inte riktigt förankrat i organisationen. Jag hittade ganska snabbt Arbetsplatsdialogen via ett webinarium där Therese deltog och jag tyckte att materialet verkade väldigt bra och intressant och lyfte det i ledningsgruppen.

Produktionsarbetet vid Kublys fabriker är fysiskt krävande. Företaget har anpassat arbetet med olika typer av hjälpmedel och jobbar regelbundet för att säkra arbetsmiljön för medarbetarna, både den fysiska och den kognitiva. En del i det arbetet är att jobba förebyggande med dialogsamtal. Där är Arbetsplatsdialogen



Magdalena Söderlund,
HR-specialist
på Kubly.

ett viktigt verktyg.

– Målet är få en överblick över vår personals mående. Det handlar om allt från att följa upp sena ankomster och upprepade frånvaro till att reda ut beteenden som känns som att de inte riktigt stämmer. Arbetsplatsdialogen har bra underlag som stöttar alla de här olika typerna av samtal som kräver en viss struktur, säger Magdalena Söderlund.

Uppskattar pedagogiska modellen

De använder även Arbetsplatsdialogen i rehabiliteringen och i så kallade hälsosamtal.

– Jag brukar sitta ner tillsammans med medarbetaren och dennes närmaste chef och gå igenom upplägget enligt Arbetsplatsdialogen. Sedan träffas vi igen efter en tid för att följa upp hur det har gått. Det är så otroligt tillfredsställande när man tillsammans kan titta tillbaka på alla stegen och se att vi faktiskt har nått i mål.

Den pedagogiska modellen i Arbetsplatsdialogen, som illustrerar olika områden där ohälsa kan ha sina orsaker, är ett viktigt stöd i samtalen mellan medarbetare, chef och HR, påpekar Magdalena Söderlund.

– Den är bra och visar tydligt varför vi sitter i samtalet och vem som har ansvar för vad. Det blir ingen tvekan kring vad medarbetaren själv måste ta ansvar för och vad vi som arbetsgivare behöver göra. Modellen blir ett underlag för en neutral diskussion och det är enkelt att samtala utifrån en bild som denna.

Flexibelt och lättillgängligt

Arbetsplatsdialogen ger stor möjlighet till variation, beroende på vad användarna har för önskemål. Detta är också något som Magdalena Söderlund uppskattar.

– Jag tycker om att det finns flera vägar att gå och att man kan välja det frågebatteri som passar bäst just nu. Vi är ju alla olika och samtalen behöver läggas upp på olika sätt. Samtidigt är det ett material som passar många, jag skulle säga nästan alla, företag som jobbar med personalfrågor.

Hon upplever att det har varit enkelt att ta till sig verktyget.

– Det är tydligt och pedagogiskt upp-

lagt, med bra instruerande texter och filmer. Jag tycker att man ska gå in med öppet sinne, titta på filmerna och läsa materialet och sen börja använda det. Det måste inte bli perfekt från början utan det viktiga är att komma i gång och sedan kan man justera längs vägen.

Ledningen måste vara med

En insikt som har kommit i arbetet med Arbetsplatsdialogen är att hur viktigt det är att ha med sig ledningen på tåget.

– Man måste förankra detta både i organisationen och hos ledningen. Annars blir det svårt att använda Arbetsplatsdialogen och se det som ett naturligt verktyg, säger Magdalena Söderlund och tillägger att hon la mycket krut på att introducera Arbetsplatsdialogen för Kublys chefer innan den började användas skarpt.

– Det gäller att vrida och vända, diskutera och göra det tydligt varför man ska använda det. Våra chefer har tagit till sig verktyget och använder det numera framgångsrikt även utan min inblandning.

Magdalena Söderlund uppskattar också att arbeta med en modell som är väl beforskad och evidensbaserad.

– Det känns tryggt och bra att veta att Arbetsplatsdialogen är förankrad via Prevent och att den är framtagen av forskare som studerat innehållet noggrant. ■

»Det är tydligt och pedagogiskt upplagt, med bra instruerande texter och filmer.«





Om Arbetsplatsdialogen

Arbetsplatsdialogen är en forskningsbaserad metod med syfte att hjälpa chefer och medarbetare att upptäcka tidiga tecken på ohälsa, vilket kan göra att anpassningar kan vidtas i ett tidigt skede och på så sätt undvika sjukskrivningar. Den baseras på strukturerad dialog mellan medarbetare och chef, där syftet är att få en helhetsbild för att kunna identifiera behov och ge rätt stödinsatser. Genom regelbundna möten och öppna diskussioner främjar Arbetsplatsdialogen en kultur av öppenhet, förtroende och gemensamt ansvar. Metoden har visat sig effektiv i att stödja och stärka chefers ledarskap och förmåga att hantera och agera vid arbetsrelaterad hälsa. Arbetsplatsdialogen är digital, evidensbaserad och tillgänglig för hela arbetsmarknaden. Arbetsplatsdialogen är framtagen av Svenskt Näringsliv, LO och PTK tillsammans med Prevent och Umeå universitet.

Tips för att komma i gång med Arbetsplatsdialogen

- Ha tydliga direktiv och beslut från högsta ledningen som är involverad i hela processen.
- Involvera HR vid planering, styrning/ledning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.
- Överväg vad som är bästa tidpunkt för implementering, för att inte skapa konkurrens med andra prioriteringar, stora projekt eller organisationsförändringar.
- Förankra införandet av Arbetsplatsdialogen på arbetsplatsen, bland medarbetare och skyddsombud.
- Skapa förutsättningar för chefer att använda Arbetsplatsdialogen:
 - ge dem tid att sätta sig in i metoden
 - ge dem utrymme för erfarenhetsutbyte med andra chefer
 - ge dem stöd av HR vid introduktion och i det praktiska arbetsmiljöarbetet.
- Säkerställ chefers kompetens:
 - introducera Arbetsplatsdialogen vid nyanställning
 - gör Arbetsplatsdialogen till en del av chefsutbildningen.
- Skapa en struktur i det systematiska arbetsmiljöarbetet för användande av Arbetsplatsdialogen:
 - vid medarbetarsamtal
 - vid arbetsplatsträffar
 - vid tecken på ohälsa och upprepad korttidsfrånvaro
 - vid sjukskrivning.

