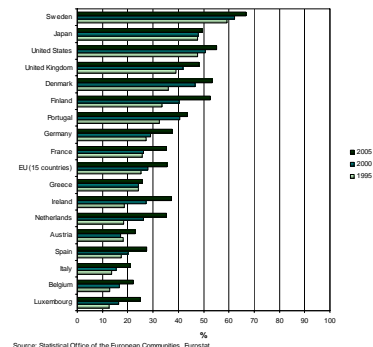


## Ledarskap och hälsa

Magnus Svartengren  
Institutionen för  
folkhälsovetenskap

Employment rate of age group 55 to 64: 1995-2005 - Women



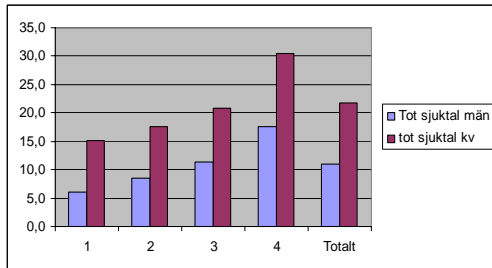
Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study.

Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Vahtera J, Kivimäki M. *Occup Environ Med.* 2009 Jan;66(1):51-5.

The dose-response association between perceived leadership behaviours and IHD was evident

- Faktorer inom arbetsorganisationen kan påverka hälsan positivt
- Dessa friskfaktorer kan styras på företagsnivå

## Stora skillnader Hälsa och Framtid privata företag



### Företagsledningens syn på antal anställda som chefen kan ha ansvar för

Sjukfrånvaro	Maximalt antal anställda/chef	
	Medelvärde	Standardavvikelse
Låg	16	12
Genomsnittlig	20	15
Hög	25	27

Tabell 1. Företagsledningens syn på maximalt antal anställda, som chefer kan ha ansvar för. Jämförelse mellan företag med låg, genomsnittlig och hög sjukfrånvaro.

## Ulrich Stoetzer

- Relationer på arbetet är viktiga för bland annat psykisk hälsa
- Stress och negativa arbetsvillkor kan påverka relationerna på arbetsplatsen på ett negativt sätt
- Det är möjligt att skapa organisationer som främjar relationerna, bland annat mellan medarbetare och chefer

## Organisatoriska aspekter

- Hur kan organisationen dvs policys, strategier eller vedertagna procedurer främja relationerna på arbetsplatsen
- "Relational Justice"
- Del av "Organizational Justice"
  - Rättvis behandling av de anställda, genom en organisation och dess representanter (chefer)
  - Att behandlas med vänlighet och hänsyn återspeglar kvaliteten på relationerna i hierarkier, alltså den interpersonella- och organisatoriska miljön (Head, Marmot m.fl.)
  - Rättvisa kan vara vilseledande, juste är mera korrekt

## Utvärdering

- Att utvärdera interventionsprojekt är av stort värde och naturligtvis essentiellt för att kunna bedöma om åtgärden var till nytta eller ej och om den är värd att sprida vidare.

- Bristen på utvärdering är dock stor i många projekt.

9

- Friska Verksamheter offentlig verksamhet
- Under perioden 29 september - 4 november 2010 gjordes intervjuer i de åtta kommunerna med personer på en hög strategisk nivå, som inte deltar aktivt i utbildningen.
- Vi fann en variation ifråga om strategier för att sprida kunskaperna vidare inom respektive kommuns organisation.

10

- Del 2. Enkät till dem som går utbildningen, chefer och medarbetare i de kommuner som deltar

11

- Cheferna tar hänsyn till de anställdas synpunkter (ok)
- Cheferna håller de anställda informerade om beslut och dess konsekvenser inom rimlig tid (ok)
- De anställda är stolta över att arbeta inom förvaltningen/området (blandade svar)
- Det finns system för att ge ledarna stöd i det dagliga arbetet (blandat)
- Ledningsstrukturen är tydlig och klar (ok)
- ledningen och 1:a linjens chefer inom din förvaltning/ditt område har en samsyn (bra)
- Ansvarsfördelningen är känd bland chefer
- ➡ Majoriteten anser att en chef inte ska ha mer än 20 medarbetare i sin grupp men detta stämmer dåligt med verkligheten i de flesta kommuner

12

- Vid rekrytering av chefer inom din förvaltning/ditt område värderas social kompetens
- ➔ ▪ Däremot Stämmer det inte alltid att Förvaltningen/området har systematiska program för chefsutveckling
- I allmänhet, säger cheferna att egna hälsan är god till mycket god?

### Deltagande kommuner i Friska Verksamheter – medarbetare

46% svarsfrekvens! (34-69%)

- Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera nivåer? Ganska ofta
- Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda? Ibland
- En inte ringa del av medarbetarna anger det stämmer i mindre utsträckning att det finns system för att ledarna stöd
- Arbetsgrupperna har rätt god kommunikation
- Medarbetarna uppfattar sin hälsa som god till mycket god

## Hälsa och Framtid i Kommuner och landsting

Tabell 1. Ohälsotalet fördelat efter sektor 2006 (antal sjukdagar per anställda)

År	Alla sektorer	Privat	Staten	Kommuner	Landsting
2006	15,8	13,2	13,2	23,1	20,8
2006	Standardvägt*	15,3	11,7	18,0	14,7

\* Standardpopulation = samtliga anställda. Källa: SKL

Kvartil	Sjukfall/ 1000 anställda 2006	Totalt sjukfrånvaro 2006 (%)
Q 1	23,9	6,7
Q 2	29,1	7,7
Q 3	33,6	8,1
Q 4	41,8	9,2
Totalt	32,1	7,9

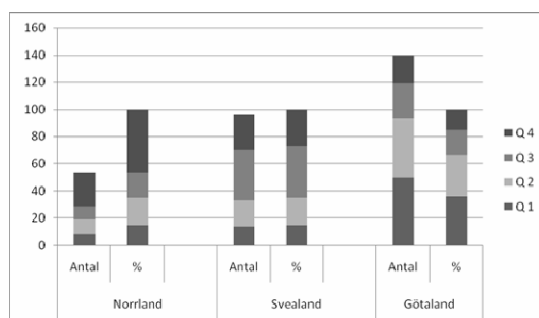
## Urval till intervjustudie

- Urvalet av kommuner och landsting för denna studie har gjorts utifrån AFA Försäkrings statistik om sjukfrånvaro år 2005 och 2006/07.
- Ett urval av de 213 kommuner som hade mellan 500 och 2999 anställda. De 10 % av kommunerna som hade högst sjukfrånvaro togs bort.
- Även de kommuner där sjukfrånvaron förändrats kraftigt mellan åren 2005 till 2006/07 uteslöts.
- Från de 15 kommuner med låg sjukfrånvaro och 15 med högre sjukfrånvaro valdes de fem kommunerna med lägst sjukfrånvaro och de fem med högst sjukfrånvaro ut för närmare studier.

22 september 2011

17

## Geografisk fördelning av kommunerna inom kvartilerna



## Skillnader

Kommuner	Skattesats		Antal faktiska årsarbetare/ 1000 invånare	
	2007	2010	2006	2010
<i>Medeltal "Friska"</i>	20,9	21,2	66,9	65,5
<i>Medeltal "Genomsnittliga"</i>	21,7	21,8	79,4	76,3