

LANGTIDSRISK



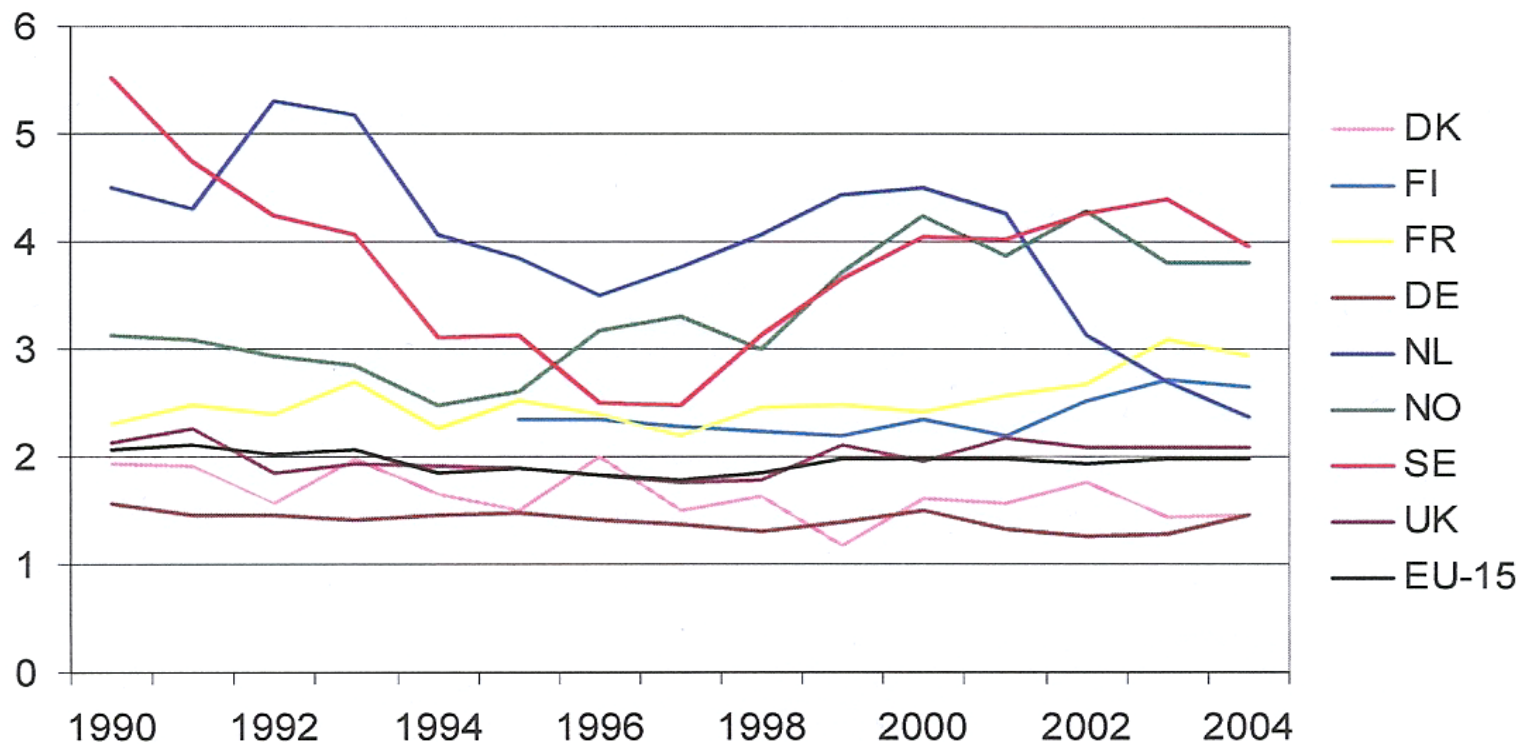
”Det helsefremmende programmet”

EUs folkehelseprogram (654/96 EC) – Artikkel 129

En frisk, motivert og godt kvalifisert arbeidsstyrke er grunnlaget for fremtidens sosiale og økonomiske velferd i den europeiske unionen.

Svensker og nordmenn sykest i Europa!

Sjukfrånvaro (%) bland anställda i åldern 20–64 år i åtta länder³

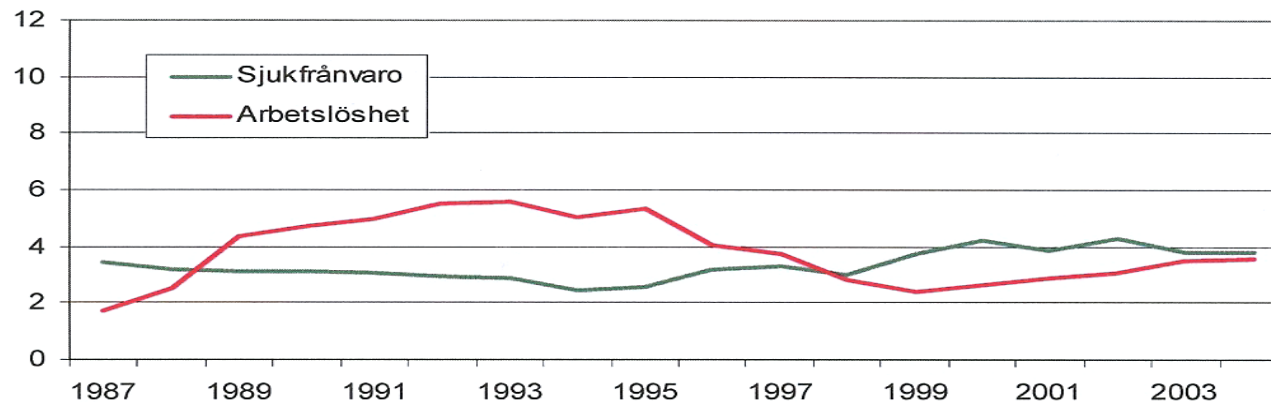


Källa: EUROSTAT

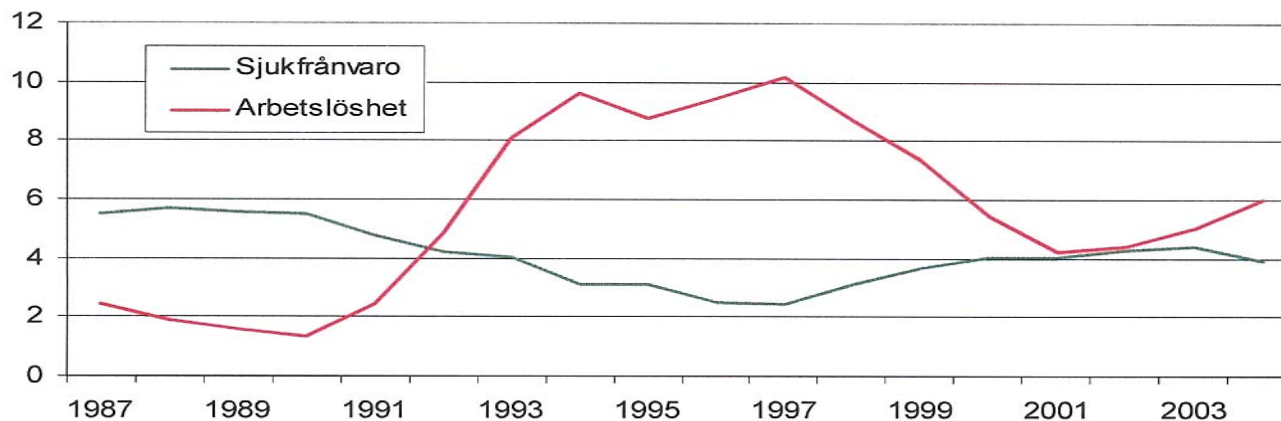
Grafen: Försäkringskassan i
Sverige

Sykefravær og arbejdsløshet

Sjukfrånvaro (%) bland anställda och arbetslöshet som andel (%) av arbetskraften – Norge



Sjukfrånvaro (%) bland anställda och arbetslöshet som andel (%) av arbetskraften – Sverige

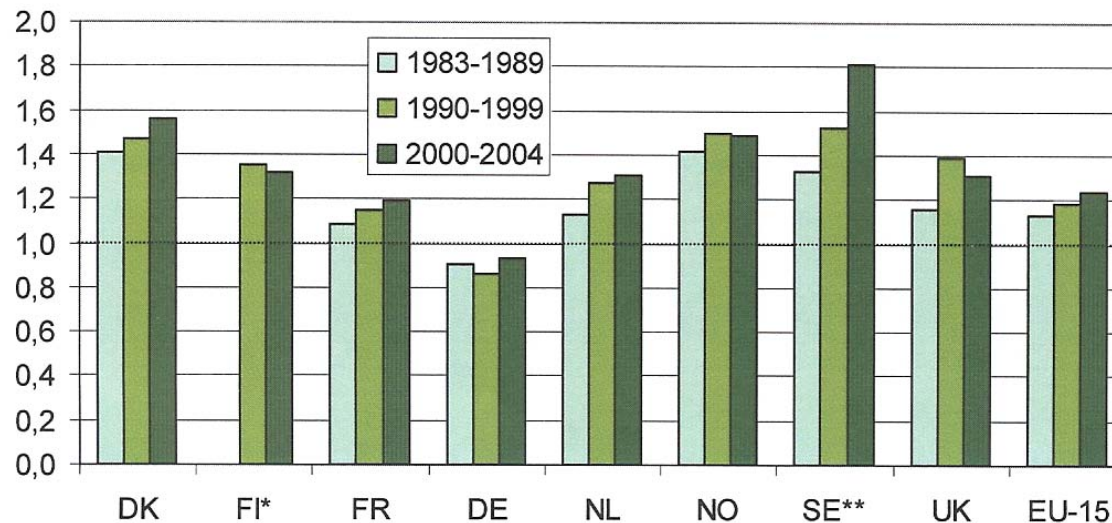


Källa: EUROSTAT

Grafen: Försäkringskassan i Sverige

Kvinner er oftere syke enn menn!

Kvot (Kvinnor/Män) mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro bland anställda 20–64 år, genomsnitt 1983–1989, 1990–1999 och 2000–2004



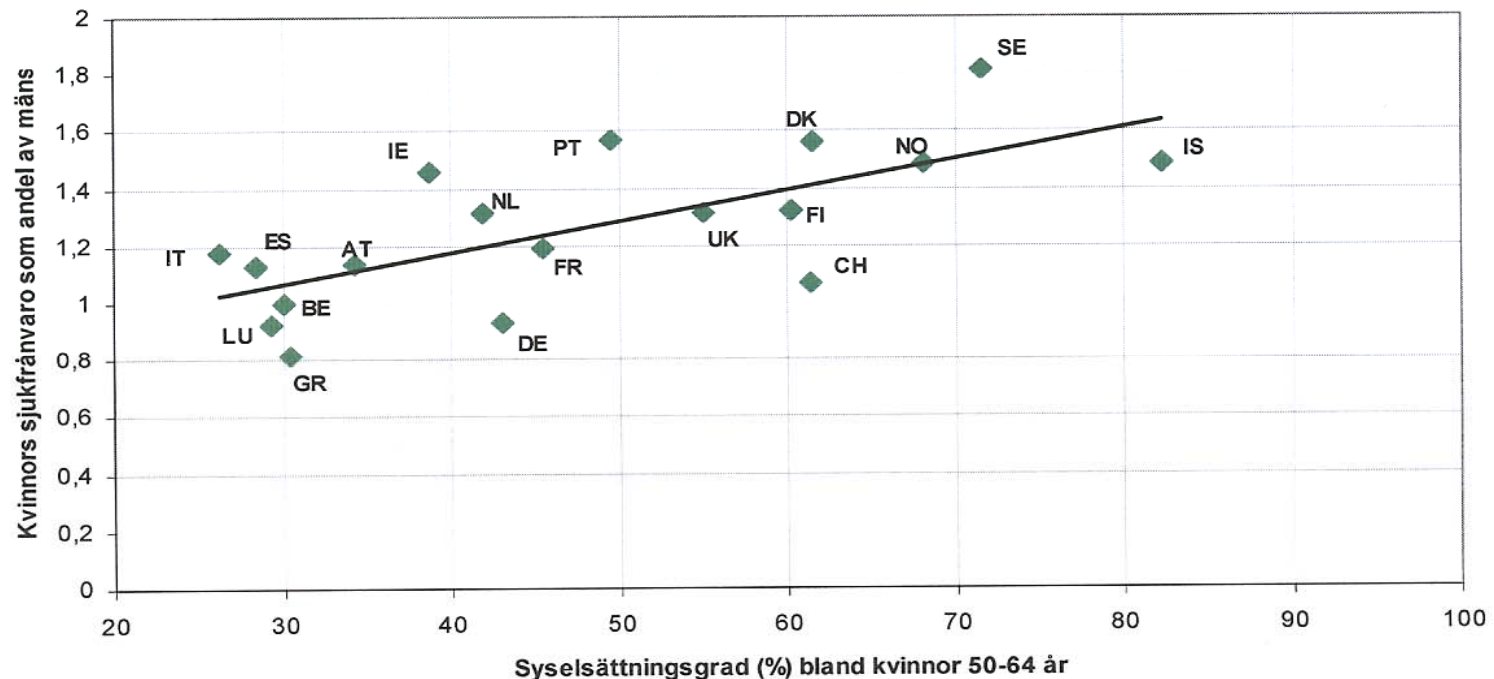
Källa: EUROSTAT

Grafen: Försäkringskassan i Sverige

Kvinner i Norden arbeider mest i Europa

Yrkesaktive kvinner, 50-64 år

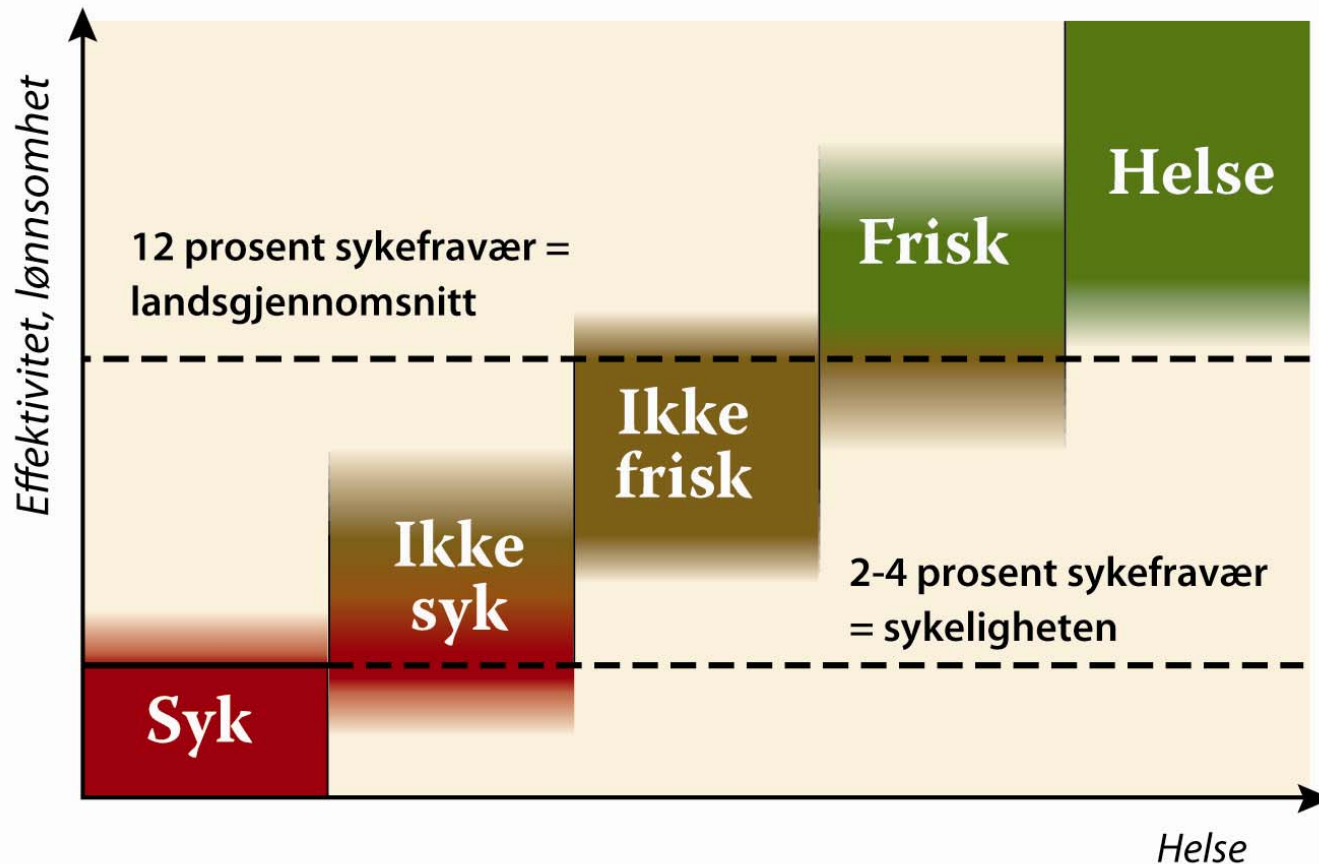
Sysselsättningsgrad (%) bland kvinnor 50–64 år och relativ sjukfrånvaro (kvinnor/män) bland anställda (20–64 år) i Västeuropa⁴ genomsnitt mellan 2000 och 2004 (korr=0,69)



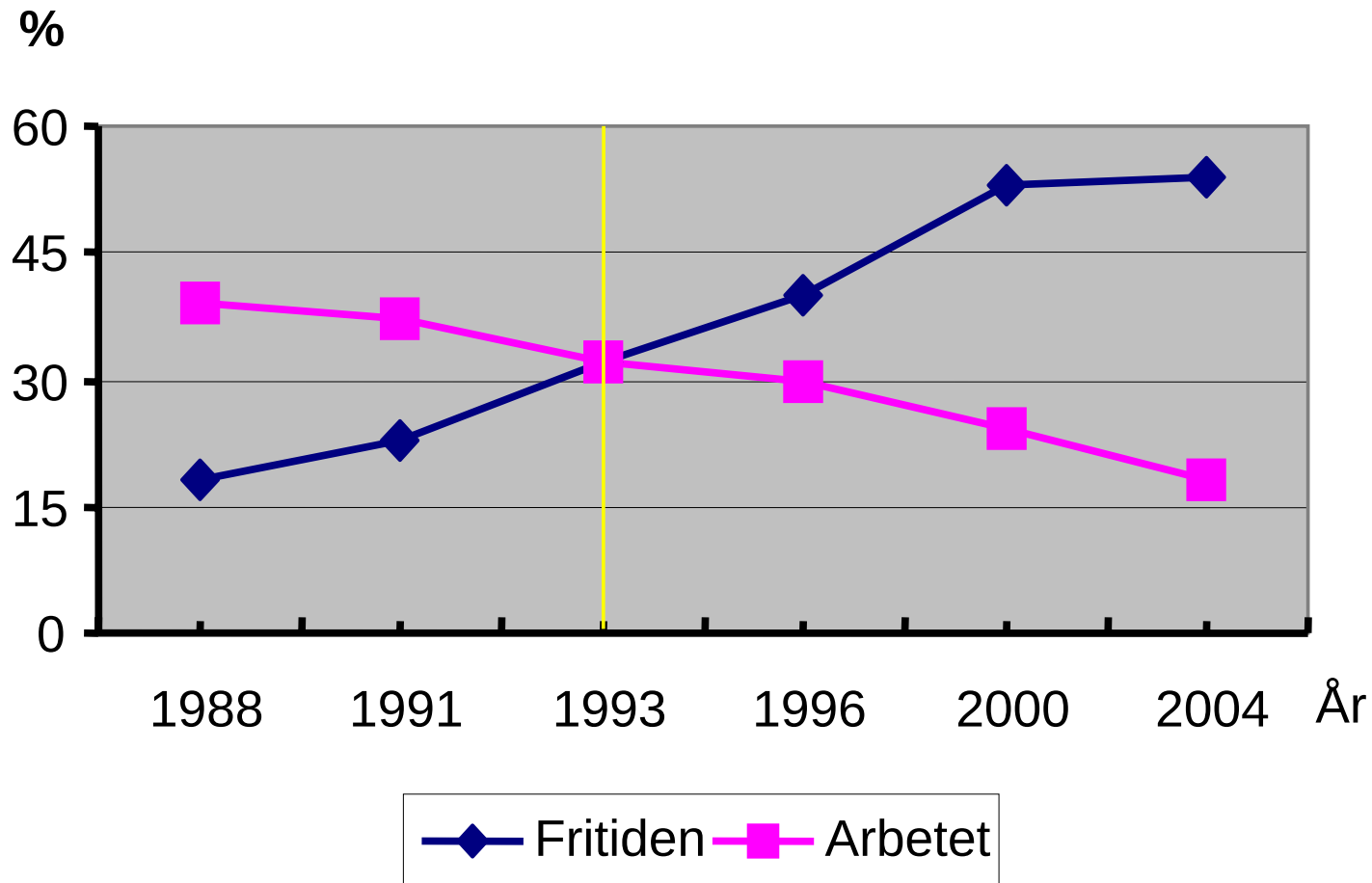
Källa: EUROSTAT

Grafen: Försäkringskassan i
Sverige

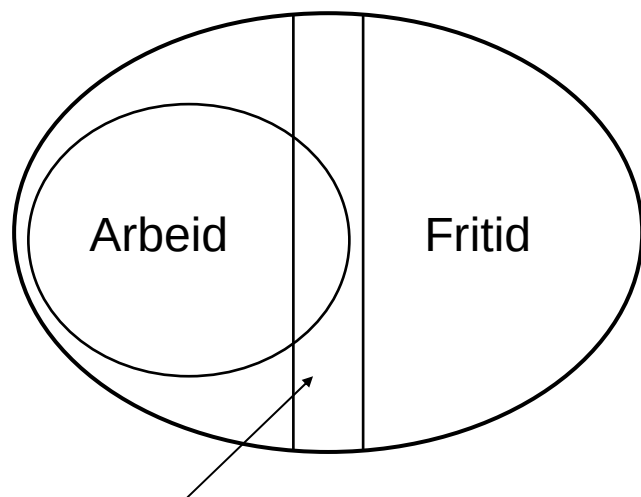
Sykdom og helse er ikke enten eller,
men ligger på en glidende skala



Hva er det som gir livet ditt mening?



Vi har bare ett liv ...
ikke flere, som "mange" tror, f.eks.
arbeidsliv, privatliv, familieliv etc.



Arbeid – Fritid vikles inn i
hverandre i tid og rom

Fysisk - Psykisk

I grenselandet mellom arbeid og fritid oppstår det nye muligheter og belastninger. I dette grenselandet ligger det største potensialet til å påvirke helsen – uhelsen.

Samvirke BHT – Primærhelsetjensten m.fl. blir et
nøkkelverktøy.

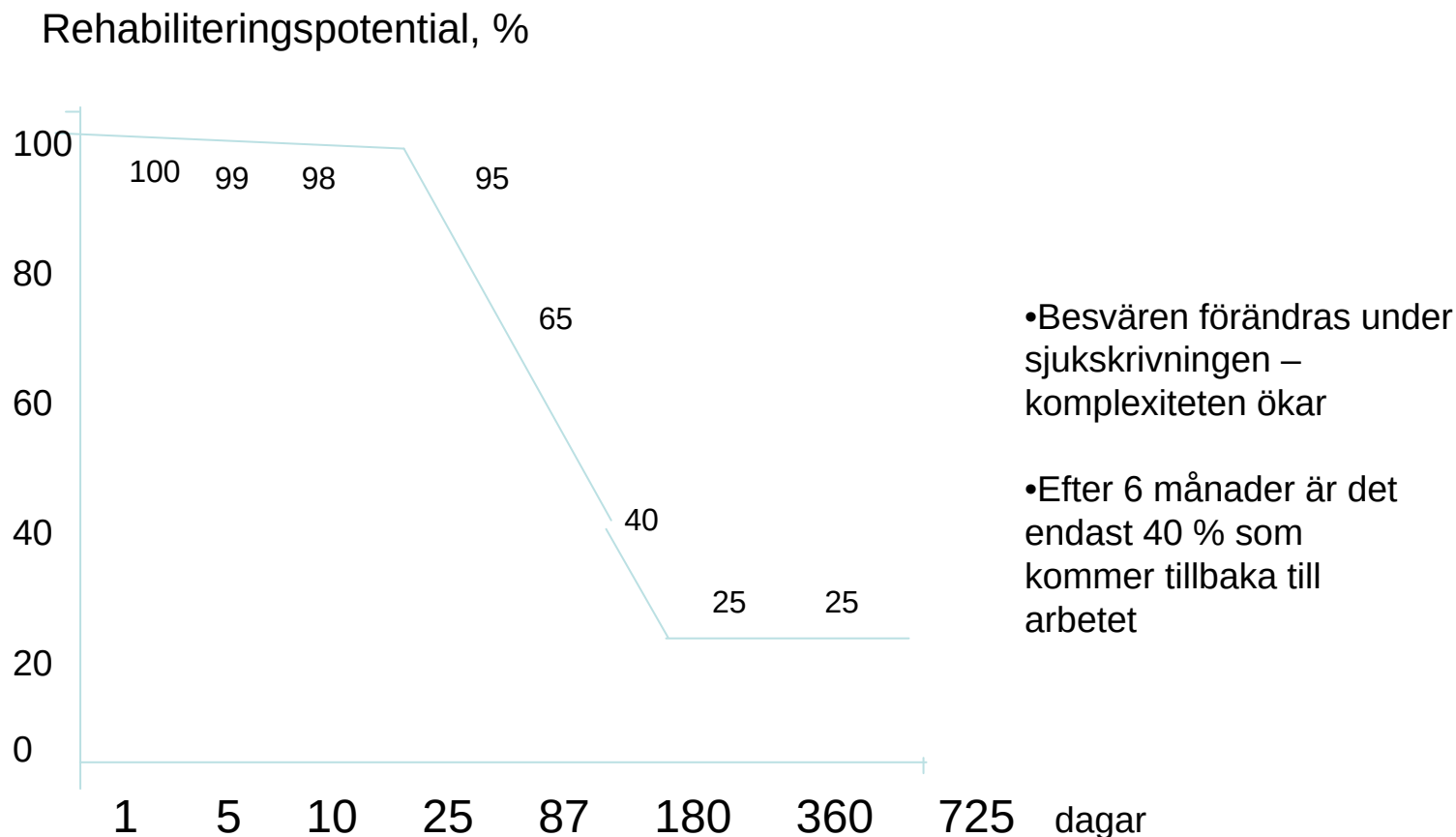
Organisasjonens valg

**Langtidsfrisk
eller
Langtidssyk**

Organisasjonens valg

Den fremgangsrike organisasjonen	Arbeider fremmende – identifiserer helse og fremgang Identifiserer faktorer som medfører helse og fremgang Muliggjør helse og fremgang
Den bevisste organisasjonen	Arbeider preventivt – identifiserer risikoer/uhelse Identifiserer faktorer som medfører risikoer/uhelse Fjerner faktorer som medfører risikoer/uhelse
Den reagerende organisasjonen	Konstaterer inntrufne katastrofer Griper inn når ting går galt Hjelper mennesker som har fått problemer Rehabilitering

Rehabiliteringspotensialet minker raskt



Källa: SVENSKT NÄRINGSLEV

Yteevne

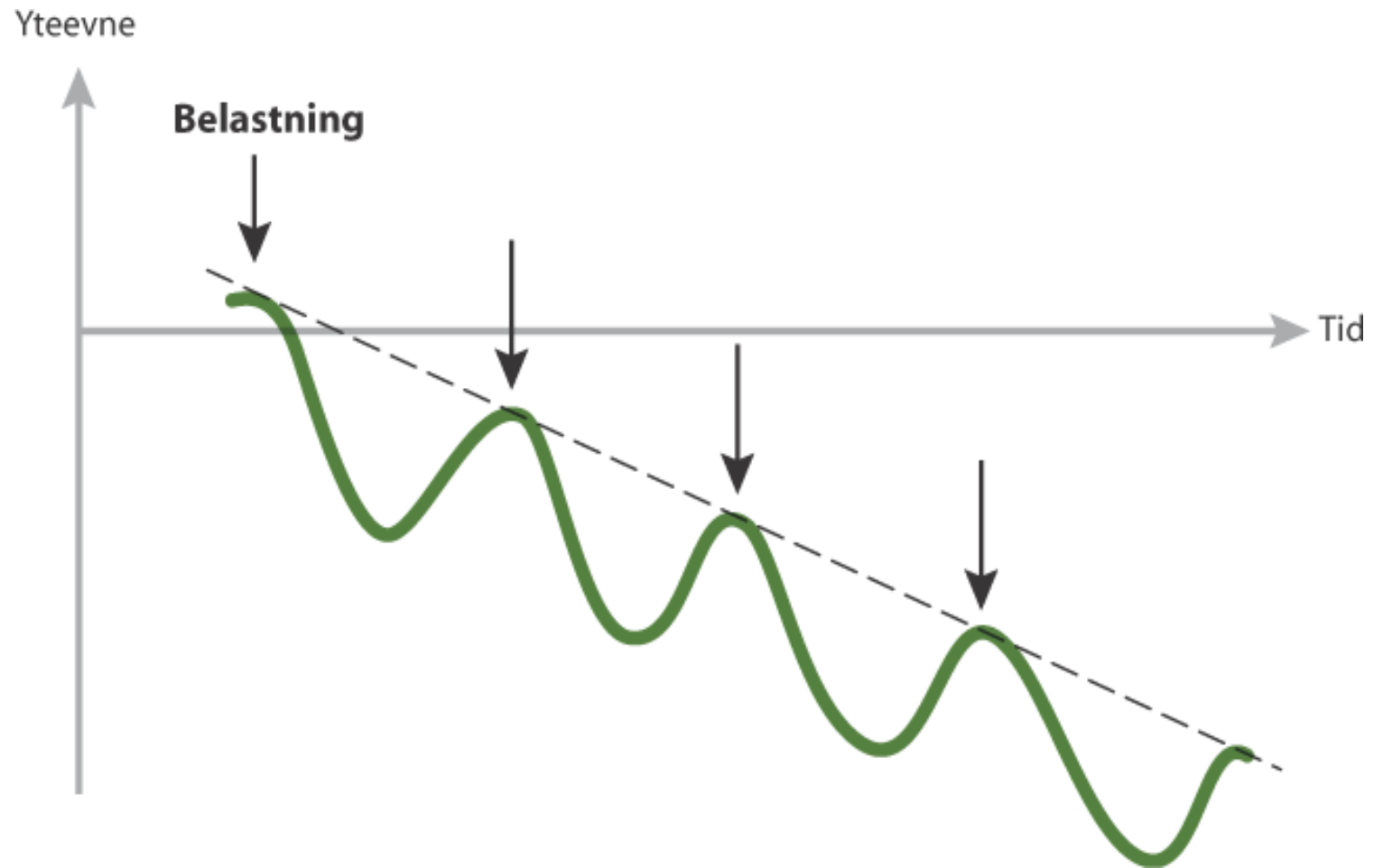
Belastning



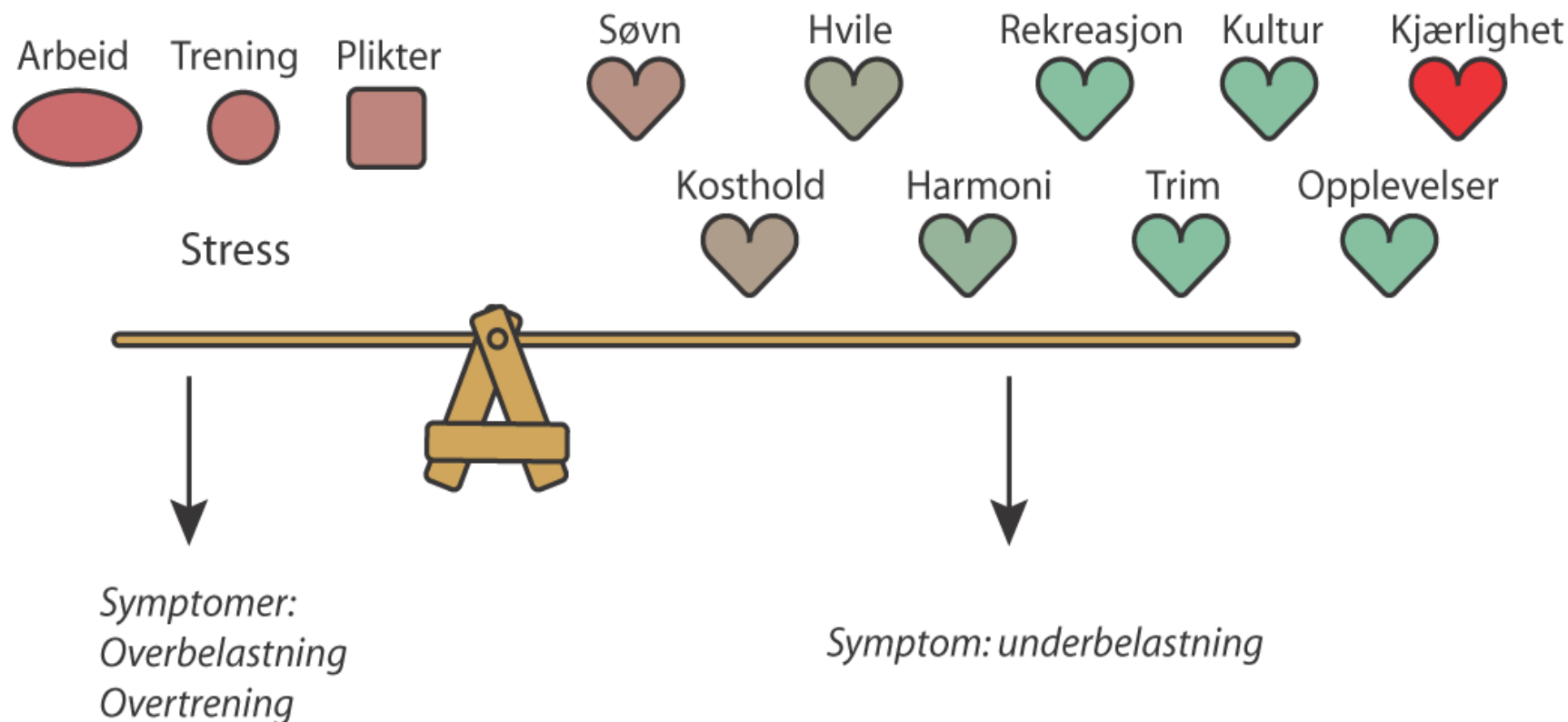
Kompensasjon

Tid

Restitusjon



Det finnes mange sterke motkrefter til stress



LANGTIDSFRIISK

Vært ansatt mer enn tre år

Null sykefravær de siste to årene

En statistisk måling skal foretas på gruppenivå, ikke individnivå

LANGTIDSFRISKE

**Trives godt
Få fysiske plager
Noe mer utsatt psykisk**

**Føler at det er behov for dem
Får brukt kompetansen sin
Må ta i litt ekstra**

**Sjelden nedstemt
Færre søvnforstyrrelser
Bekymrer seg ikke for helsen sin**

**Fremtidsoptimister
Ser på arbeidslivet som en utfordring**

Foran arbeidslivsforhandlingene 2004.....

Ny/revidert arbeidsmiljøavtale 18. desember 2003

Fokus på helsens betydning for bedriftenes effektivitet og lønnsomhet

- Lederskapets betydning
- Betydningen av god dialog sjef - medarbeider
- BHT – nødvendig og selvfølgelig ressurs – årlig kontroll
- BHT – støttespiller for ledelsen ved utvikling av strategier for helse, sikkerhet og effektivitet
- Betydningen av aktiv rehabilitering – på et tidlig stadium, og forebyggende/fremmende tiltak
 - en konstruktiv innstilling – skap langtidsfriske!

Vi utvikler Stora Enso Fors AB

Vår kompetanse

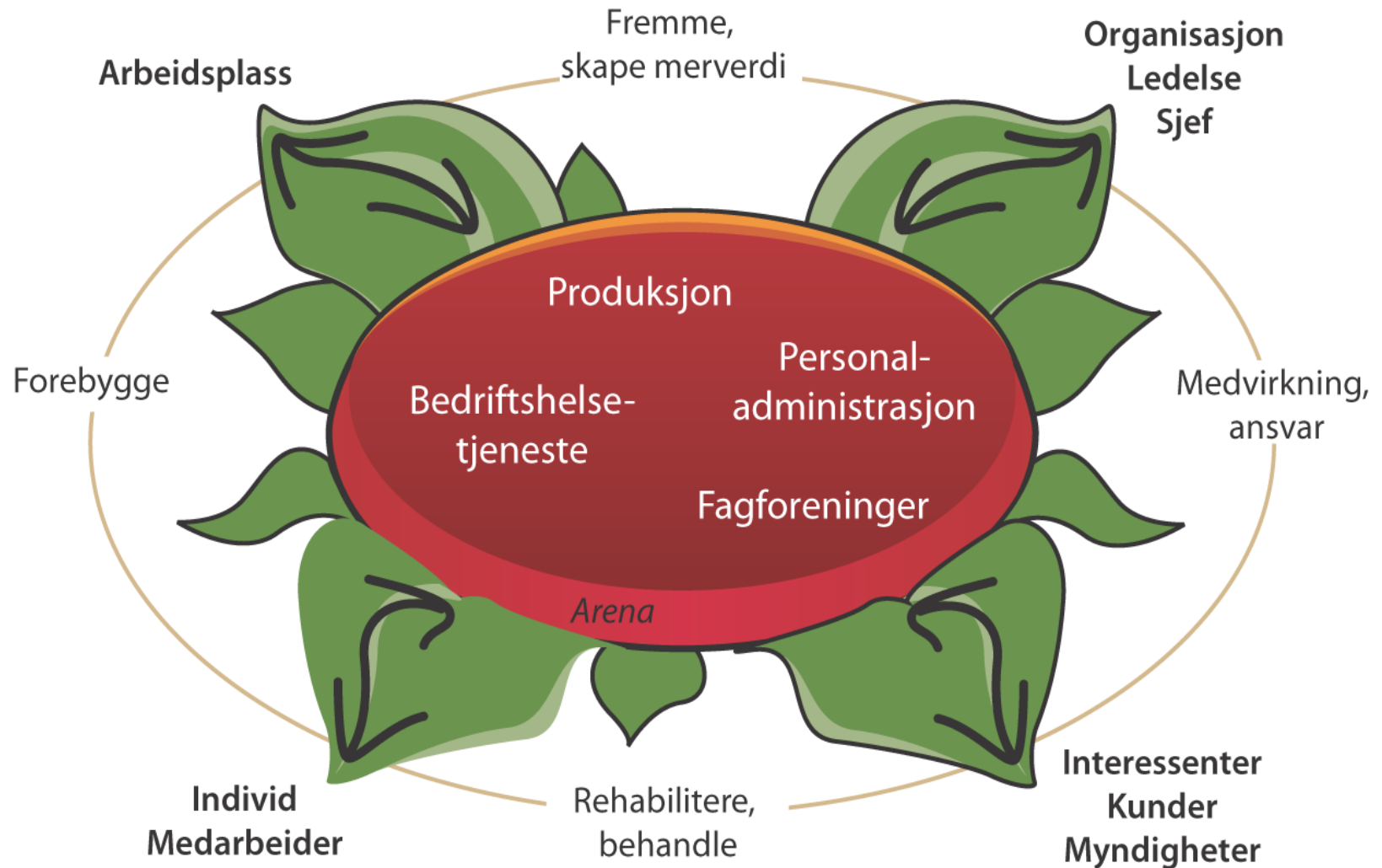


Konkurranseskraft

LANGSIKTIG OVERLEVELSE

LÅNGTIDSFRISK[®]

Den gode jobbens infrastruktur



Fremmende/konstruktivt perspektiv

Forretningsidé

Organisasjon

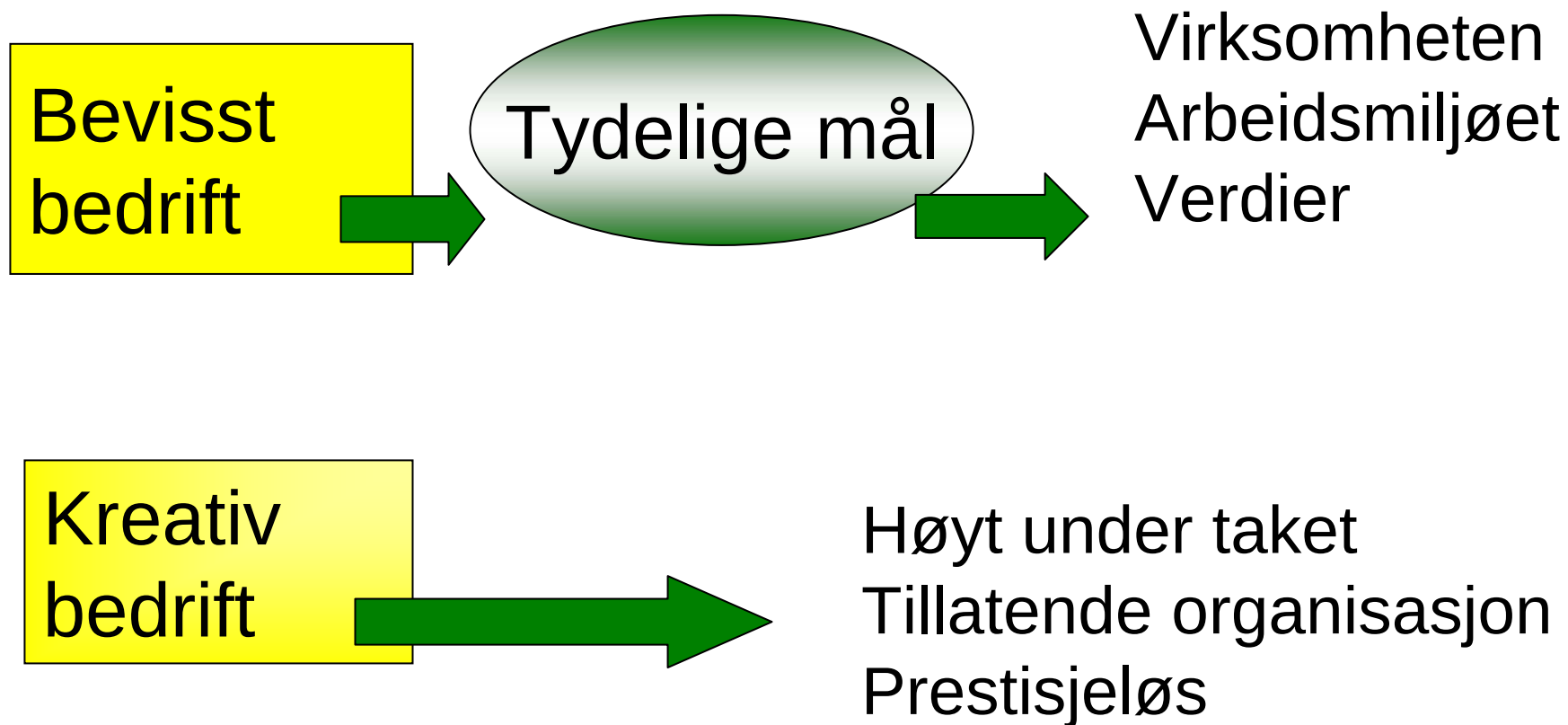
Lederskap

Medarbeidere

Gi gode forutsetninger

Hvordan skal det være når det er som best?

Kritiske suksessfaktorer



Åpent arbeidsklima – Medarbeiderskap

Delaktighet, medbestemmelse,
ansvarsbevissthet, arbeidsglede

Rådgivende lederskap

Det fremmende perspektivet -
Gi medarbeiderne
gode forutsetninger

Muliggjørere

Informasjonsansvar

Hva er det som skaper resultater?

Ressurser x kunnskap² x kommunikasjon³
x motivasjon⁴ x meningsfullhet⁵

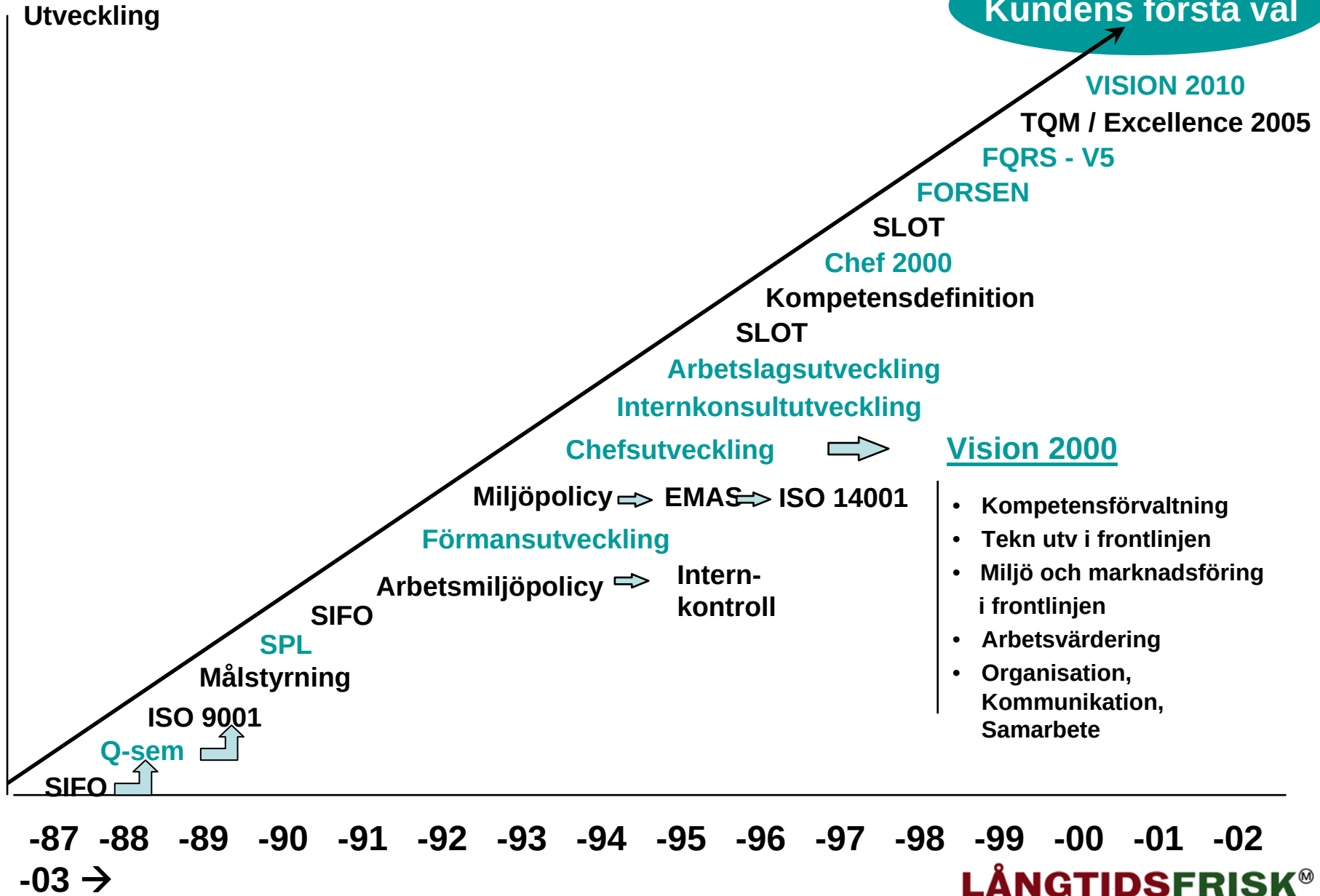
KASAM = Känsla av sammanhang

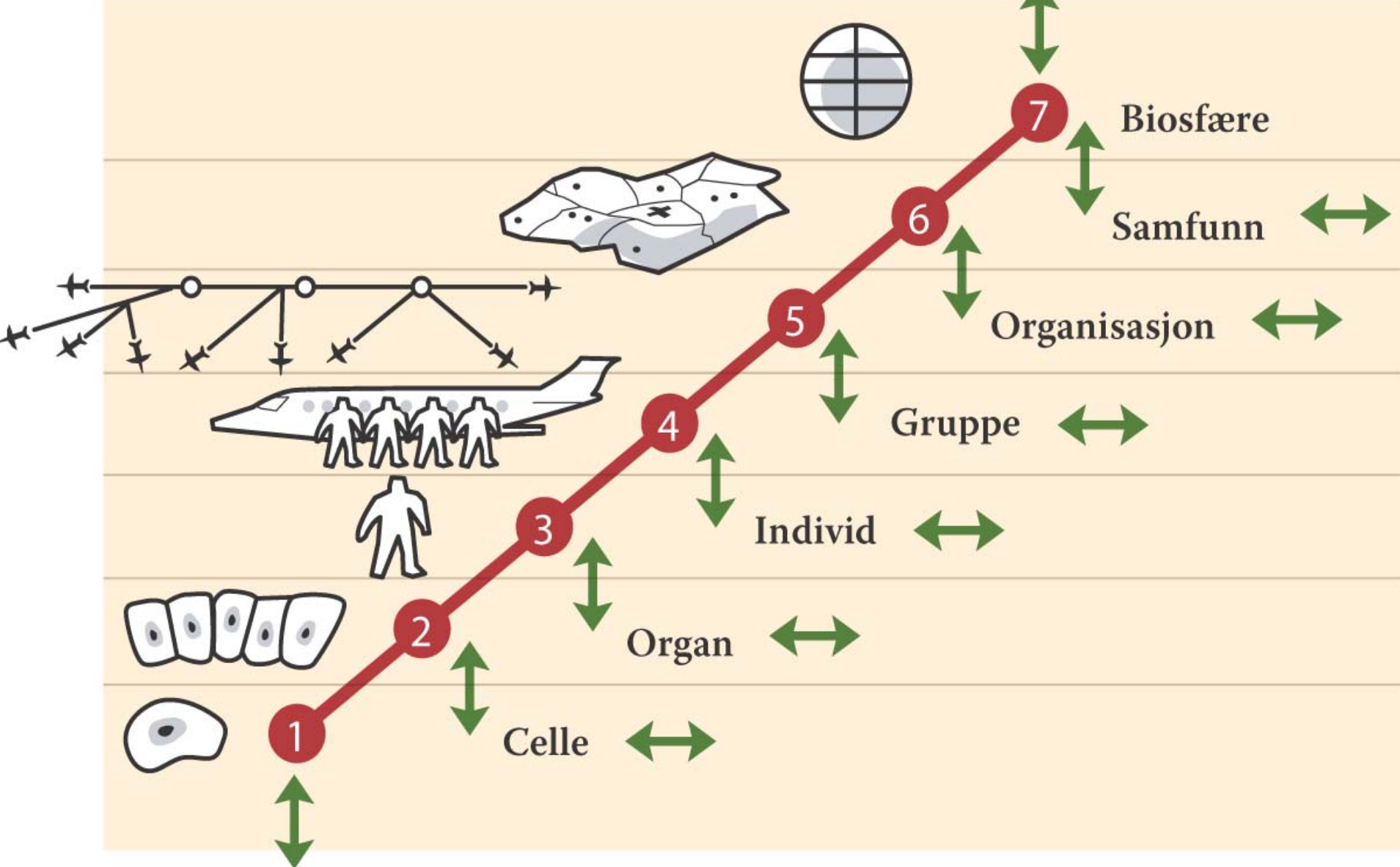
Håndterbart

Mulig

Meningsfullt

Stora Enso Fors AB





Trivsels – og helsepleie ved Stora Enso Fors AB

”500-kronen”

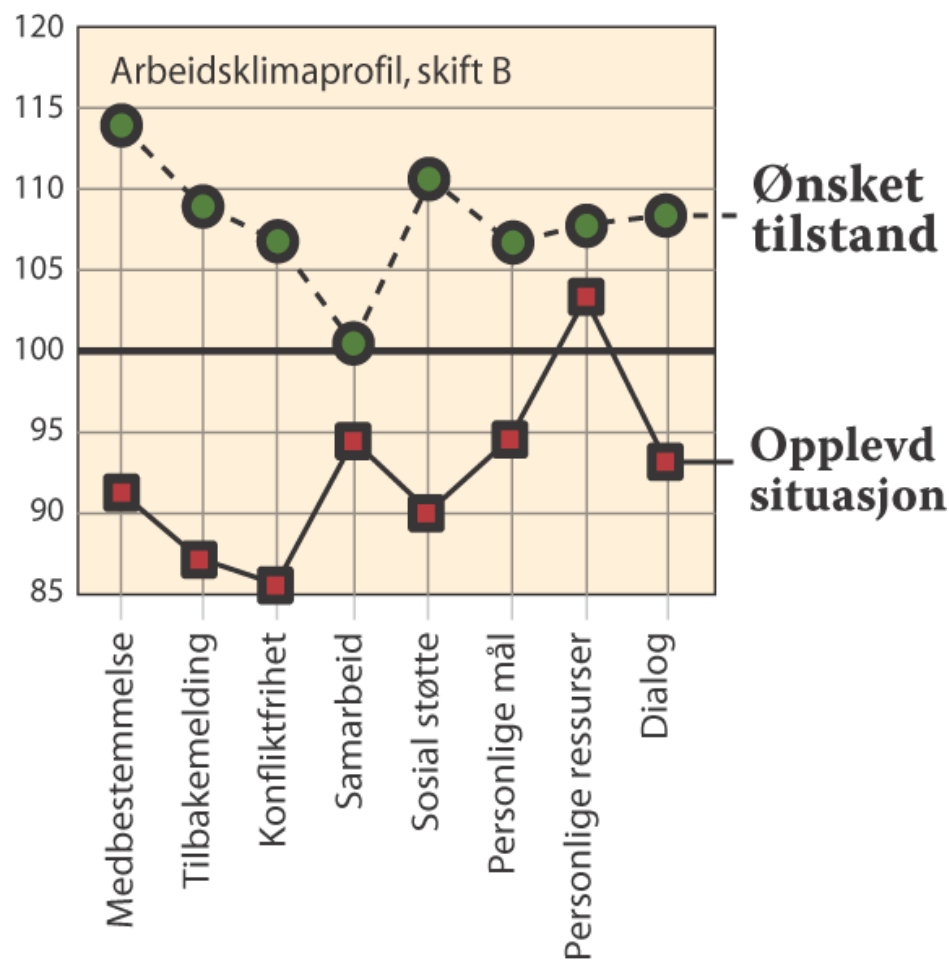
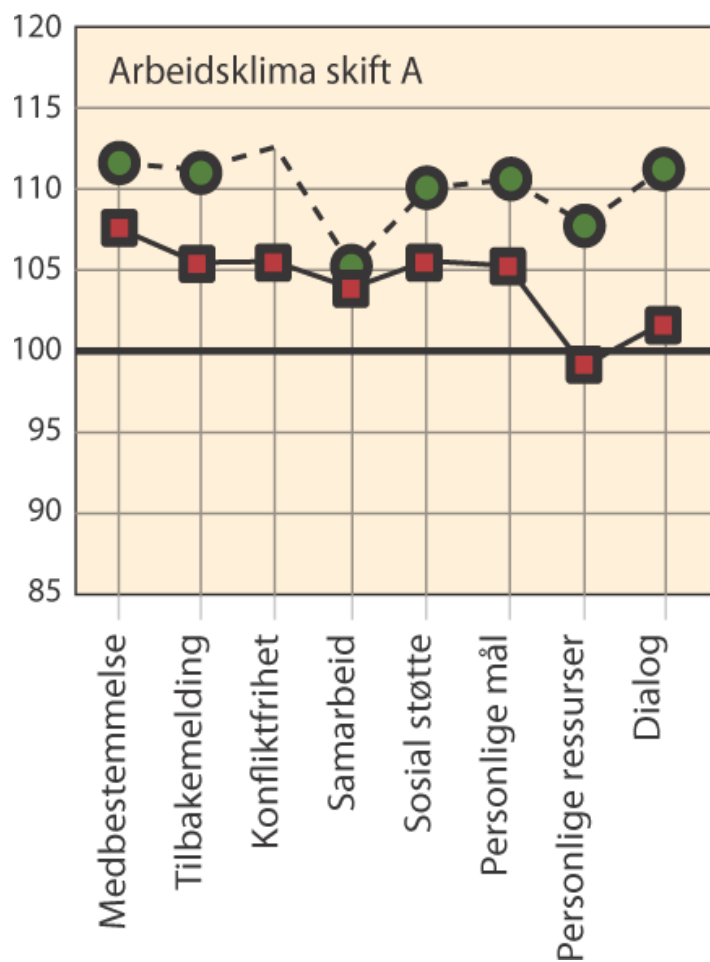
Gruppeaktivitet (minst 3 pers.) i eller på tvers av arbeidslag ved Stora Enso Fors AB.

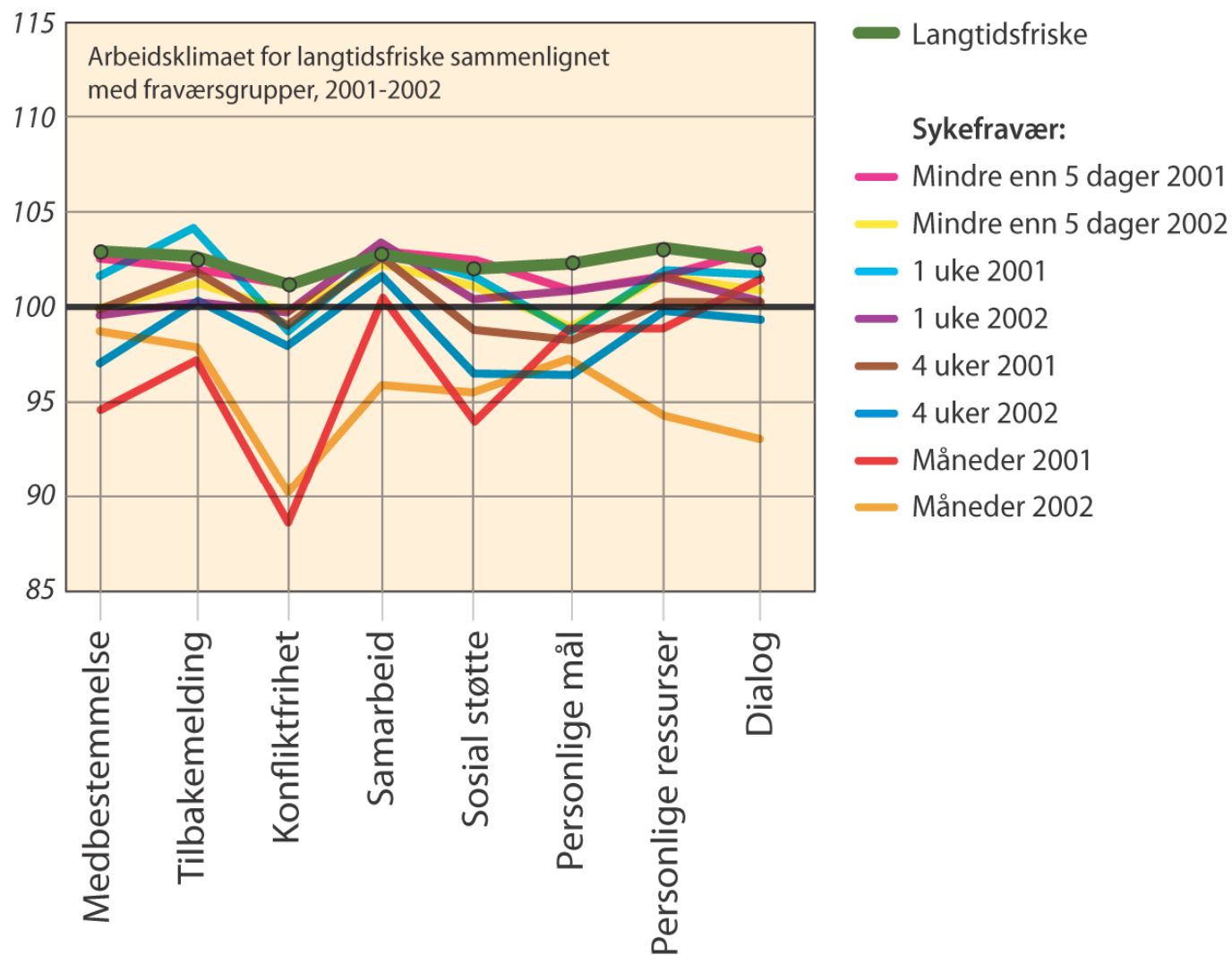
Formål

500-kronen skal bidra til å skape trivsel og vi-ånd i og på tvers av arbeidslag/avdelinger i Stora Enso Fors AB. Medarbeiderne går sammen om en aktivitet som de selv synes øker vi-følelsen. Det kan dreie seg om utflukter, kulturarrangementer, trening m.m.

Målgruppe

500-kronen omfatter alle medarbeidere i Stora Enso Fors AB.





LANGTIDSFRISK

Det man måler – det skjer

Det man belønner – det skjer

**Mål de rette tingene – og belønn
de rette tingene!**

Konstruktivitetsprinsippet

Hvordan skal det
være når det er som
best
?

- 1.Hvordan skal det se ut
når det er som best?
- 2.Hvordan ser det ut i dag?
- 3.Hva må dermed gjøres?

Møtestedet
LANGTIDSFRISK

info@langtidsfrisk.com

www.långtidsfrisk.com