



Langtidsfrisk

Langtidsfrisk er en metode for å skape gode forutsetninger i organisasjoner, slik at medarbeidere kan bruke sin arbeidsevne fullt ut og være friske og effektive på jobben.

Langtidsfrisk bygger på et humanistisk verdisyn og visjonen om langtidsfriske innbyggere, organisasjoner og samfunn. Metoden kjennetegnes ved at oppmerksomheten flyttes fra sykdom og sykefravær til helse og nærvær. Langtidsfrisk mobiliserer ledere, medarbeidere, fagorganiserte og bedriftshelsetjeneste i et samarbeid for å fremme helse, effektivitet og lønnsomhet.

Langtidsfrisk er nært knyttet til Verdens helseorganisasjons begrep om helsefremmende arbeidsplasser.

Metodens opprinnelse og potensial

Langtidsfrisk er skapt av Johnny Johnsson, bedriftslege på kartongfabrikken Stora Enso Fors i Sverige. I forbindelse med en spesialistutdanning i organisasjonsmedisin på begynnelsen av 1990-tallet gjennomførte Johnsson en studie med fokus på medarbeidere som holder seg friske over tid. Frem til da var det nesten ikke skrevet noe om det friske mennesket, men mye om det syke mennesket.

Med utgangspunkt i studien utviklet Johnsson metoden Langtidsfrisk og tok den i bruk ved Stora Enso Fors. Arbeidet resulterte i at sykefraværet ved fabrikken sank fra 12 prosent til 4 prosent. Siden har sykefraværet holdt seg stabilt lavt mellom 2,5 og 4 prosent og lønnsomheten er en av de høyeste i Stora Enso

konsernet. Bedriften har blitt kåret til Sveriges friskeste og har fått utmerkelsen Svensk Kvalitet. Johnny Johnsson har mottatt den kongelige medalje for sitt arbeid.

Langtidsfriske medarbeidere og organisasjoner

Ifølge Johnssons opprinnelige definisjon har en langtidsfrisk medarbeider vært ansatt i minst tre år og ikke hatt sykefravær de siste to årene. Gjennom studiet av langtidsfriske arbeidstakere oppdaget han fire fremtredende faktorer som bidrar til helse:

- Felles verdigrunnlag og tydelige mål

LANGTIDSFRISK

Langtidsfrisk er et registrert varemerke og en godt etablert metode i både Sverige og Norge.

- Kreativt miljø der det er høyt under taket
- Rådgivende og fremmende lederskap
- Medarbeiderskap og åpent arbeidsklima

Hvis disse fire faktorene er på plass i organisasjonen, har man en høy andel langtidsfriske. Ved å forsterke faktorene kan man øke andelen ytterligere og skape en langtidsfrisk organisasjon der helse, effektivitet og lønnsomhet forsterker hverandre gjensidig. I enhver organisasjon kan det aktiviseres legende krefter, og dårlig helse kan byttes ut med god helse.

De langtidsfriske er sjelden spredt jevnt utover i en organisasjon, men er konsentrert i grupper. God helse er smittsomt. Når arbeidskameratene har det bra, begynner man selv å føle seg bra. Og når andelen langtidsfriske øker til mer enn 30 prosent, inntreffer en markant økning av kreativiteten i gruppen.

Det går an å måle statistisk hvor langtidsfrisk en organisasjon er, både som helhet og på gruppenivå. Å måle langtidsfriske er å måle summen av bedriftskulturen, lederskapet, medarbeiderskapet og nettverket med aktiviteter som finnes både på og utenfor jobben.

Hvordan utvikle langtidsfriske arbeidsplasser?

Langtidsfrisk handler om å snu fokus fra det som ikke fungerer til

det man er bra på og hvordan man kan skape forbedringer. Kjernespørsmålene i metoden er «Hvordan skal det være når det er som best?» og «Hva skal vi gjøre for å komme dit?»

Figur 1 beskriver tre typer virksomheter og hvordan de møter utfordringer. Noen virksomheter reagerer først når noe går galt, andre jobber mer forebyggende, mens den tredje typen kjennetegnes av et sterkt fokus på utvikling i hele organisasjonen. Det er den siste typen virksomheter som blir langtidsfriske.

Før Stora Enso Fors begynte å jobbe etter den langtidsfriske metoden, arbeidet de 80 prosent reagerende (rødt). De siste 10 årene har de snudd fokus og jobber nå 80 prosent fremmende (grønt). Den fremmende holdningen innebærer engasjement, arbeidsglede, meningsfullhet og ansvarlige medarbeidere.

Langtidsfrisk er en helhetlig strategi – ikke et prosjekt – som implementeres i den daglige virksomheten. For å lykkes er forankring fra toppledelse, involvering av alle medarbeidere, fokus på de kritiske suksessfaktorene og Langtidsfrisk-prosessen viktige faktorer.

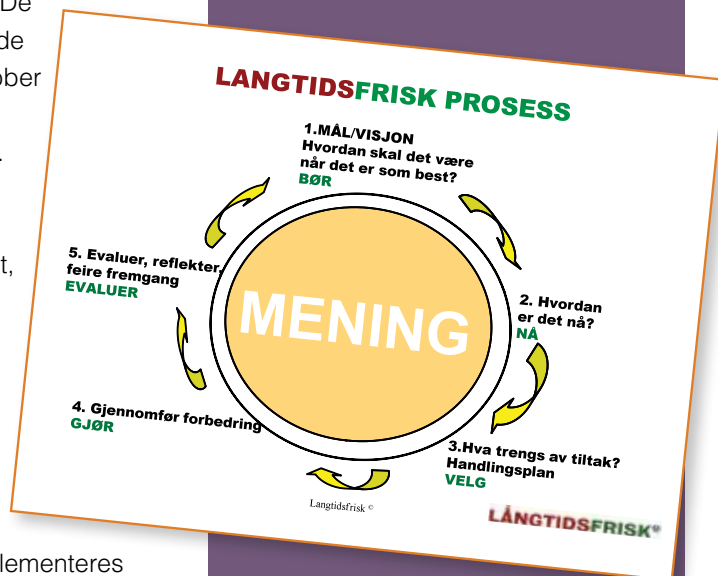
Den langtidsfriske organisasjonen:

Når det er som best...

...tar alle medarbeidere (lederne er også medarbeidere) ansvar og jobber mot felles, aksepterte mål. Man arbeider etter det fremmende prinsippet «Hvordan skal det være når det er som best?» og skaper en forbedringskultur i et åpent og kreativt miljø.

Den langtidsfriske lederen/ medarbeideren

har en fremmende holdning, fokuserer på og styrker det som er bra og tar fram det beste i seg selv og andre for å produsere gode tjenester og produkter.



Figur 1

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

Kilder og linker

- Antonovsky, A (1987) Unraveling the mystery of health
- Aronsson, G (2004) Langtidsfriskas arbeidsvillkor
- Ingvar & Sandberg (1991) Det medvetna företaget
- Johnsson, J mfl (2003) Langtidsfrisk www.langtidsfrisk.com