



Ryker jobben, trues ekteskapet

LEGGES ARBEIDSPLASSEN NED, øker sannsynligheten for at menn blir skilt. Barna gjør det dårligere på skolen. Hvis mor mister jobben, gjør barna det bedre på skolen.

Det viser forskning gjort av Mari Rege ved Universitetet i Stavanger, og Kjetil Telle og Mark Votruba i Statistisk sen-

tralbyrå. De tre har undersøkt hvordan bedriftsnedleggelse påvirker arbeidstagerens familier, og ifølge Dagens Næringsliv finner de at konsekvensene for familiene kan være betydelige når menn opplever at arbeidsplassen blir nedlagt.

Tallene viser eksempelvis at blant menn som opplever nedleggelse, er det 11 prosent større sannsynlighet for skilsmisse enn blant menn som ikke har vært igjennom den typen nedbemanninger.

Forskerne har også sett på karakte-

rene mennenes barn får i 10. klasse på skolen, og finner her at barn av menn som opplever nedleggelse ligger én karakter lavere i ett avgangsfag enn de andre elevene. Kjetil Telle sier til Dagens Næringsliv at det ikke er økt sannsynlighet for skilsmisse som gjør at disse barna gjør det dårligere på skolen. Også i de tilfellene der nedleggelse ikke fører til skilsmisse, gjør barna det dårligere på skolen.

Hvis mors arbeidsplass legges ned, er imidlertid ikke konsekvensene for

Ansattes helse og bedriftens økonomi henger nøye sammen:

Ta vitenskapen i bruk

- Ved å ta i bruk vitenskapelig anerkjente metoder for å forebygge og rehabilitere helseskader på arbeidsplassene, kan både produktivitet og lønnsomhet økes betraktelig, professor Irene Jensen ved Karolinska Institutet.

AV BJØRN R. JENSEN
brj@ukeavisen.no

Hun ble utnevnt til professor i personskadeforebygging der i 2004, og har dessuten deltatt i SBU-rapporten "Sykemelding – årsaker, konsekvenser og praksis".

Anerkjent forskning

På Handelshøyskolen BI og Kompetanseforums helseseminar denne uken snakket hun om det spesielle verktøyet Karolinska Institutet har utviklet for bedre helse og større produktivitet – AHA-metodikken – hvor AHA står for *Arbeid och Hälsa i Arbeidslivet*. Metodikken innebærer en systematisk kartlegging

av de ansattes helse, livsstil og psykososiale arbeidsmiljø ved hjelp av vitenskapelige metoder.

– Vi mener det beste er å bygge modeller på anerkjent forskning som har vist seg å holde seg i møte med hverdagen. AHA-metodikken bygger på slik anerkjent forskning, sier Jensen.

Kvalitetssikrede tiltak

– AHA-metodikken går ut fra den mest troverdige kunnskapen som til enhver tid er tilgjengelig i forhold til hvordan man utreder og forebygge helseskader avgjør hva slags innsats som skal gjøres i hvert enkelt tilfelle og hver enkelt bedrift – en såkalt evidensbasert metodikk. Det er svært viktig at

den prosessen som gjennomføres er kvalitetssikret i hvert ledd. For den enkelte ansatte ligger mye av verdien i den feedback som ligger i metodikken, hvor hver enkelt får en helseprofil på grunnlag av en screening som innbefatter deres selvrapportering av egen helse, påpeker hun.

En kraftig prediktor

– Her kan de selv kan se om de befinner seg i en risikogruppe i forhold til de problemområdene det fokuseres på. Selvrapportering er en kraftig prediktor for hver enkelts fremtidige sykdomsbilde, og de ansattes medvirkning er helt avgjørende. På grunnlag av resultatene fra den undersøkelsen som gjennomføres på arbeidsplassen, gjennomføres så er forebyggende og rehabiliterende arbeid for å hindre sykdom. Metodikken er utviklet for middels store bedrifter og organisasjoner. Det blir fokusert på fire problemområder: Nakke-rygg-plager, hjerte-kar-sykdommer, sykdommer i luftveiene – som Kols – og risikofylte alkoholvaner, fortsetter Jensen.

En kost-nytte-kalkyle

– Det er først og fremst leger og sykepleiere inne bedriftshelsetjenesten som skolerer til å benytte metodikken, men før noe som helst skjer i en bedrift må ledelsen skolerer i hva AHA-metoden innebærer for dem og hvilke krav som blir stilt til dem. Dette er en metodikk som vil være ny for mange av dem, mener hun

I næringslivet opererer man gjerne med en forenklet kalkyle hvor produksjonsbortfall er det samme som lønn pr. arbeidsdag multiplisert med antall sykedager.

– Det blir, som sagt, for enkelt. Her går man blant annet ut fra at de som ikke har sykefravær har optimal produksjon. Men slik er det ikke. Det viser seg at mange går på jobb selv om de er syke, og



– Å satse på evidensbasert helsearbeid lønner seg. Det viser det positive samsvaret mellom arbeidsdyktighetsindeks og produktivitet, sier professor Irene Jensen ved Karolinska Institutet.

disse kan komme til å koste mer på grunn av lavere kvalitet på jobben, sier Jensen.

Arbeidsdyktighetsindeks

AHA-metodikken tar derfor utgangspunkt i både kvantitative og kvalitative forhold, og har på den bakgrunn utviklet en arbeidsdyktighetsindeks. Den skal si noe om hver enkelts arbeidsevne. Spørsmålet ble så om dette hadde noen betydning for produktiviteten i bedriften.

– Forhold som mosjon, alkoholforbruk, røyking, mosjon og andre

livsstilsforhold inngår i den kvalitative delen. For den kvantitative delen består av antall arbeidstimer og sykefraværet i antall timer. Den prosessindustrien vi gjennomførte undersøkelsen i, hadde de lang erfaring i å måle produktivitet. Det viste seg at gjennom to år med AHA-metodikk i disse bedriftene, så var det et betydelig, positivt samsvar mellom arbeidskraftsindeksen og produktiviteten, understreker hun.

Målsettinger og strategier

Å arbeide med sykefravær og helse

er ikke spesielt populært hos svenske ledere. Det ansees viktigere å produsere og oppfylle bedriftens mål og strategier.

– Men mange begynte etter hvert å forstå at dette var et kraftig verktøy for å gjøre det mulig for de ansatte å nå målsettingene. Å arbeide med helse-, miljø og sikkerhet er ikke for at vi skal trives bedre og ha det koselig, men en måte for ledelsen å oppnå bedriftens mål på. Verktøyet gir også de ansatte et sunnere og bedre liv. Gjennom oppfølging over tre år hadde andelen rygg- og nakkelidelser blitt redu-

«Dette er et kraftig verktøy for å gjøre det mulig for de ansatte å nå bedriftens mål.»

ALLE FOTO: BJØRN R. JENSEN