

EN FRISK FLÄKT

En dagbok, ett kreativt HR-arbete och en entusiastisk hälsoinspiratör ledde till en makalös förändringsresa för bygg- och ventilationsföretaget Lindab. På några år har sjukfrånvaron sänkts med hela 40 procent.

TEXT LISBETH LUNDAHL FOTO PETER WESTRUP

»**A**xlarna! Naturen måste ha glömt något i den konstruktionen«, säger Maria Lindberg, apropå ett av de vanligaste hälsoproblemen på Lindab utanför Båstad.

Hon har nära till ett stort och hjärtligt skratt. Som rehabiliteringsansvarig vet hon förstås att det inte går att skylla allt på naturen. I en tillverkningsindustri är armar, rygg och axlar utsatta. Motmedlen mot värk och förslitning kan vara arbetsrotation, medvetenhet och styrketräning. Men det handlar också om att ha chefer som är uppmärksamma och engagerade i medarbetarnas hälsa.

Lindab, sprunget ur ett småländskt plåtslageri på 1950-talet, är i dag ett internationellt företag med verksamhet i över 30 länder. Man tillverkar fläktar, ventilationssystem och byggkomponenter av tunnplåt och en stor del av produktionen sker på skånska Bjärehalvön.

De stora, intensivt ljusblå fabriksbyggnaderna ligger utspridda i det mjukt böljande landskapet. I kontorsbyggnaden där Maria Lindberg

jobbar, upptäcker man efter en stund självironiska inredningsdetaljer som blomkrukor och toapappershållare, gjorda av blanka ventilationsrör i olika dimensioner.

PÅ ANLÄGGNINGEN jobbar de flesta av de 1 100 Lindab-anställda i Sverige (de är drygt 5 000 i hela världen) och här har man lyckats sänka den totala sjukfrånvaron från runt 9 procent till 5,5 procent. Speciellt långtidssjuk-

»I början fanns det frågetecken kring om arbetsgivaren verkligen skulle lägga sig i medarbetarens liv ...«

skrivningarna har minskat – från 7,4 procent till 2,2.

Det började med en vision runt millennieskiftet. Folkhälsoinstitutet drev kampanjen *Sätt Sverige i rörelse* och Lindabs HR-avdelning återvände från ett seminarium fyllda av idéer. Men man ville gå längre än att införa fruktkorgar, cykelparkeringar och rökfria miljöer.

»Vi skapade vår egen modell. Ute i produktionen hade man tidigare fått släcka bränder för att det ständigt saknades personal någonstans. Nu ville vi arbeta systematiskt för att få ned sjukfrånvaron«, berättar Maria Lindberg.

Det första steget är att ha stenkoll på sjukskrivningarna och att ingripa tidigt. När någon har varit borta vid fyra tillfällen under en rullande tolv-månadersperiod tar närmsta chefen initiativ till samtal. Ovant i början men numera accepterat som ett utslag av konstruktiv förbättringsvilja. Ingen blir uppläxad för att man har varit sjuk. Däremot förs ett samtal om vad sjukskrivningen beror på och vad arbetsgivaren kan göra.

»Vid sex sjukskrivningstillfällen inom 12 månader startar rehabsamtal med mig, chefen och – om medarbetaren så vill – en facklig representant. Det har varit viktigt att ha

med facket på banan. I början fanns det frågetecken kring om arbetsgivaren verkligen skulle lägga sig i medarbetarens liv på det här sättet men i dag är det en etablerad rutin«, säger Maria Lindberg.

Den som varit sjukskriven får uppmärksamhet, ett tillfälle att fundera på sin livsstil, kanske komma in på känsliga saker. Förekommer



Allt fler mår allt bättre: Sedan millennieskiftet har Maria Lindberg på Lindab arbetat aktivt med att förbättra hälsan hos de anställda.