

FÖRSTA HJÄLPEN



Hur har du mått senaste månaden?

Har du svårt att glädja dig åt det du brukar?



Känner du att du inte räcker till?



Har du sömnsvärigheter?



Upplever du att du inte kan påverka din situation?



Upplever du stressymptom?

(t ex huvudvärk, svettning, hjärtklappning, andnöd, tryck över bröstet, starkt obehag)



Drar du dig undan eller undviker sociala sammanhang?



Har du koncentrationssvärigheter?



Svarade du OFTA eller IBLAND på två eller flera av frågorna kan du behöva hjälp. Ring till oss närsomhelst för att prata med en terapeut med tystnadsplikt.

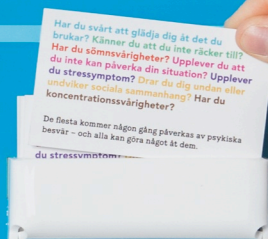
0761-421 366

samtalet är

Om någon i din omgivning verkar vara i behov av hjälp:

- Notera om hans/hennes beteende har förändrats
- Fråga om han/hon vill prata om hur han/hon mår
- Lyssna utan att komma med lösningar

Ring 0761-421 366 för att få ytterligare tips och råd om hur du kan agera.



nyaforbandslidan.se/healthwatch

Nya Förbandslådan

En rapport om utvecklandet av en förbandslåda som påverkar attityder och beteenden kring psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Doberman & Handisam

Februari 2014



Första hjälpen

Innehållsförteckning

Sammanfattning	sid 1
Inledning	sid 3
Bakgrund	sid 4
Organisation	sid 6
Arbetsprocess	sid 7
Prototypen	sid 11
Resultat	sid 14
Analys	sid 17
Slutsatser	sid 30
Vägen framåt	sid 32
Medialt genomslag	sid 39
Reflektion	sid 40
Tack	sid 41
Bilagor	sid 42
Ekonomi	
Publiceringar	

Nya Förbandslådan

En rapport om utvecklandet av en förbandslåda som påverkar attityder och beteenden kring psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Sammanfattning

Psykisk ohälsa är ett växande samhällsproblem och den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivningar idag. Målet med detta projekt är därför att förändra de beteenden och attityder som finns kring psykisk ohälsa på svenska arbetsplatser.

Med utgångspunkt i de lärdomar Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning, och designbyrån Doberman gjort kring psykisk ohälsa på arbetsplatsen i Sommardesignkontoret 2012, påbörjades arbetet med att designa en tjänst som skulle kunna tackla problemet. En grupp engagerade aktörer värvades och en process utformades för att ta till vara på det breda spektret av intressenter. Processen byggdes upp runt en serie workshops och inkluderade ifrågasättande av hypoteser, prototypbyggnad samt utförligt testande genom hela perioden.



Svenska Dagbladet 15 februari 2013

Resultatet blev en förstaförbandslåda som förutom de traditionella komponenterna innehöll tre delar för psykiska besvär: en för att själv kunna bedöma sitt mentala läge, en för att hjälpa en kollega som verkar vara i behov av hjälp och ett telefonnummer för att få hjälp. Med tanke på kostnaderna associerade med en långtidssjukskrivning hade vi som riktlinje att om vi bara lyckades förhindra att en person sjukskrev sig så hade vi sparat in investeringen i projektet. Utfallet av testerna med prototypplådan bekräftade att en psykisk förbandslåda är ett potentiellt verktyg för att förändra attityder och beteenden kring psykisk

ohälsa, men att det tar tid och att förbandslådans utformning i nuvarande läge kräver förbättringar och förfiningar.

Därför är nästa steg att ta in ytterligare finansiärer för att kunna vidareutveckla lådan i enlighet med det vi lärt oss hittills under projektet. Vi ska också skapa och testa en prototyp av det ekosystem som måste finnas runt lådan för att den ska fungera. Först därefter kan såväl låda som ekosystem lanseras på bred skala.

Inledning

Psykisk ohälsa har idag blivit den absolut vanligaste orsaken till långtidssjukskrivningar (SvD 15 februari 2013). Det kostar samhället enorma summor.

Kostnaden för rehabilitering och produktionsbortfall uppskattas till mellan 600 000 kr och 1 mkr för en person (Kostnader för produktionsbortfall i samband med arbetsbetingad ohälsa och stress, Malmquist 2001, 5). Därutöver tillkommer förstås också de psykosociala följderna den sjukskrivna individen upplever, men dessa är förstås svåra att kvantifiera. Att undvika sjukskrivning skulle därför medföra enorma besparingar.

Men trots att problemen blir allt vanligare på arbetsplatser och uppmärksammas i media, vilket borde bidra till ökad förståelse och insikt, fortsätter den negativa utvecklingen. Anledningen till det kan vara att många förtränger hur de mår ända fram till själva sjukskrivningen samt att psykisk hälsa fortfarande är tabubelagt och inte diskuteras öppet på arbetsplatser (Handisam Sommar-designkontoret Rapport 2012, 17-18).

Därför behövs det nya angreppsvinklar.



Bakgrund

Sommardesignkontoret är ett projekt som drivs av Stiftelsen Svensk Industridesign, där högskole- och universitetsstudenter får arbeta praktiskt med riktiga kunder på faktiska arbetsplatser. Sommaren 2012 hölls det på designbyrån Doberman med Handisam, Myndigheten för handikappolitisk samordning, som uppdragsgivare. Målet var att utforska hur man kan förebygga sjukskrivningar orsakade av psykisk ohälsa på arbetsplatser med hjälp av tjänstedesign.

Sommardesignkontorets arbete gav ett antal insikter om människors relation till psykisk hälsa i förhållande till sin arbetsplats och vad de behöver för att undvika sjukskrivning (Handisam Sommar-designkontoret Rapport 2012, 17-23). Utifrån det genererades ett antal idéer som testades. Dessa tester pekade mot att en psykisk förbandslåda liknande den klassiska förbandslådan skulle kunna vara det effektivaste sättet att uppnå en attitydförändring.

Efter Sommar-designkontorets slutrapport beslöt Handisam och Doberman att fortsätta projektet. Detta är en fråga som påverkar såväl myndigheter som den privata sektorn, så en rad olika aktörer bjöds in att delta. Finansiering, kunskaper och erfarenheter delades, förutom av Handisam och Doberman, också av Eon, Swedbank, Sveriges Byggindustriers Utvecklingsfond, NCC, Byggmästarn i Skåne samt Previa och Feelgood.

Visionen

Att, så enkelt som möjligt, visa alla på en arbetsplats att psykisk ohälsa är vanligt samt vad man kan göra för att undvika det.

Avgränsningarna

Det fastslogs att fokus ska ligga på lådan, inte på att skapa ett stort ekosystem omkring den i det här läget.

Vidare fastslogs att de huvudsakliga målgrupperna är de som riskerar att drabbas samt deras kollegor; inte chefer. Många gånger är det lättare för arbetskamrater att lägga märke till en kollegas förändrade beteende än för en chef att göra det (Handisam Sommar-designkontoret Rapport 2012, 23). Chefen skulle förstås ha ansvar för introduktion och uppföljning av lådan, men får inget eget material i den. Psykisk ohälsa är ofta ett strukturellt problem så chefen har även ett ansvar utöver det lådan tar upp. Men för att uppnå önskat resultat inom ramarna för detta projekt kom vi fram till att lådan behöver utgå ifrån den kollegiala relation snarare än den mellan anställd och chef.

Ytterligare avgränsningar var att enbart adressera stress, ångest och depression – inte missbruk. Och att hålla lådans tidsperspektiv kort; den fyller en mer akut funktion

än en långsiktigt livsstilsförändrande. Slutligen gjordes bedömningen att lådan ska fokusera på proaktiv prevention, inte på reaktiv diagnostik.

Målbild

Som övergripande mål för hela projektet formulerade vi tesen: "Kan vi förhindra att en enda människa blir sjukskriven har vi uppnått målet!"

Organisation

Projektet har varit ett samarbete mellan privata och offentliga aktörer. Att privata företag och myndigheter kunnat samsas kring ansvar och finansiering som de gjort i detta projekt är inte bara unikt; det demonstrerar också på ett konkret sätt att psykisk ohälsa på arbetsplatsen är ett problem som berör alla i hela samhället.

Deltagarna har organiserats i fyra grupper.

- Styrgruppen

Projektets finansiärer och ägare. I denna grupp sitter varje finansiell partner – Eon, Swedbank och Sveriges Byggindustriers Utvecklingsfond – samt Handisam, som är ordförande.

- Arbetsgruppen

Projektets genomförare. Arbetet har letts och genomförts i huvudsak av designbyrån Doberman. Dessutom har minst en väl insatt person från varje styrgruppsföretag tillsammans med deras leverantör av företagshälsovård deltagit i ett flertal workshops under projektets gång, för att bidra dels med generell kunskap och erfarenhet samt dels med respektive organisations behovsbild. Samma personer har också lett arbetet med att genomföra pilottestet hos sitt företag. Förutom Doberman är Eon, Swedbank, NCC och Byggmästarn i Skåne, samt Previa och Feelgood medlemmar i arbetsgruppen.

- Expertgruppen

Den här gruppen har arbetat nära arbetsgruppen och bidragit med ovärderlig spetskompetens. Medlemmarna kommer från NASP, Nationellt centrum för suicidforskning; HR-konsult bland annat verksam på PwC samt Handisams Hjärnkoll-kampanj för större öppenhet kring psykisk ohälsa.

- Referensgruppen

Denna konstellation har, av olika anledningar, intresse av projektets resultat och har under gången hållits kontinuerligt uppdaterade. I den ingår Svenskt Näringsliv, Sveriges Företagshälsor, Arbetsmiljöverket, Arbetsgivarverket och Ledarna.

Arbetsprocess

Vi använde oss av en användarcentrerad och inkluderande designmetodik som bygger på samarbete och testning. På detta vis tog vi tillvara på alla erfarenheter och kunskaper i arbetsgruppen. Dessutom lät det oss forma design, teorier och idéer utifrån riktiga användares behov, snarare än från antaganden. Arbetet delades in i fyra faser med det gemensamt att vi hade veckovisa avstämningar med arbetsgruppen genom hela processen.

1. **Idégenerering.** Med avstamp i arbetet från Sommar-designkontoret fokuserade vi på att gemensamt definiera ramar och mål. Det gjordes genom ett antal workshops. I den första samlade vi psykologer, HR-personer, Handisams ambassadörer, representanter för Previa och Feelgood samt finansierarna för att enas kring en vision. Den visionen bestod i att den tänkta målgruppen i framtiden skulle kunna säga "På mitt jobb har de satt upp X-lådan som visar att det är vanligt, vad jag ska göra och hur, för alla på jobbet. Det känns enkelt och tryggt!"

I det här stadiet gjorde vi diverse avgränsningar: målgruppen skulle vara drabbade själva och deras kollegor – inte chefer. Vi skulle inte heller angripa missbruk eller allvarigare psykiska sjukdomar, såsom manodepressivitet o dyl. Fokus skulle inte ligga på diagnostik utan på att förebygga och undvika.



Nästa workshop handlade om innehåll. Tillsammans med användare, experter och arbetsgruppen skapade vi grova innehållsförslag genom brainstorming, gruppdiskussioner och att bygga lådor som representerade innehållsmässiga idealbilder.



2. **Design och prototyp.** I fas två låg fokus på att designa extrenspar utifrån hypoteser formade i fas ett. Målet var att snabbt kunna testa och få svar från användarna.
- Konceptspår A utforskade vad som hände om vi tog bort allt som inte direkt leder till handling.
 - Konceptspår B utforskade nyttan av att göra en självskattning direkt på lådan.
 - Konceptspår C utforskade allvaret i situationen på ett mer emotionellt sätt.
 - Konceptspår D utforskade ett personligt, nära anslag byggt på att informera.



Efter detta organiserades två testtillfällen: ett med Handisams ambassadörer och ett på Swedbanks kontor. Dessa syftade till att testa innehåll, funktioner och kontext (dvs placering).

3. **Detaljering och tillverkning.** Nästa steg var att formulera det slutliga innehållet och skapa en prototyp. Vi utforskade ett antal visuella och grafiska designspår innan vi landade i ett rent, sobert och klassiskt formspråk. Innehållet förfinades och vi enades om en ton som var direkt och personlig, men inte för lättsam eller allvarsam. Vi hade under denna fas en separat session med psykologer för att säkerställa att formuleringarna på lådan skulle vara sakliga och effektiva. Dessutom laborerade vi med olika fysiska lösningar på lådan och dess reglage innan vi fastnade för en rak, robust form i plast. I den här fasen fastslog vi också att målet var att täcka in såväl fysiska som psykiska besvär. Dessutom insåg vi också att lådans avsändare bör vara neutral för att få bästa möjliga effekt.

4. **Test och utvärdering.** Den sista fasen fokuserade på feedback från verkliga arbetsplatser. Den inleddes med en workshop där arbetsgruppen enades om mätmetoder, mål och prioriteringar. Detta gav att det krävdes en nollmätning, en utvärderingsmätning och djupintervjuer, kombinerat med enkla mätpunkter såsom materialförbrukning samt antal ringda samtal och webbplatsbesök. Workshopen inkluderade också co-creation av enkätfrågor.



Vi lät tillverka en prototyp som sattes upp på arbetsplatser där drygt 1 000 personer hade den i sin dagliga arbetsmiljö under testperioden på 15 veckor. Därefter samlades mätta resultat in och analyserades.

Prototypen



Innehåll

Prototypen innehöll en självskattningsdel med enkla frågor vilka ledde till en tydlig call to action. Det fanns också en ruta med hjälpsamma tips för kollegor till någon drabbad samt enkla visitkort med informationen från självskattningen och en call to action. Slutligen innehöll den också sjukvårdsprodukter såsom plåster och annan förbrukningsmaterial plus en fullständig förstahjälpensväska.

Självskattningens frågor:

- Hur har du mått senaste månaden?
- Har du svårt att glädja dig åt det du brukar?
- Känner du att du inte räcker till?
- Har du sömnsvårigheter?
- Upplever du att du inte kan påverka din situation?
- Upplever du stressymptom? (t ex huvudvärk, svettning, hjärklappning, andnöd, tryck över bröstet, starkt obehag)
- Drar du dig undan eller undviker sociala sammanhang?
- Har du koncentrationssvårigheter?

- med neutrala reglage

Call to action:

”Svarade du Ofta eller Ibland på två eller flera av frågorna kan du behöva hjälp. Ring till oss närsomhelst för att prata med en terapeut med tystnadsplikt. Samtalet är gratis”

Hjälpruta:

”Om någon i din omgivning verkar vara i behov av hjälp:

- Notera om hans/hennes beteende har förändrats
- Fråga om han/hon vill prata om hur han/hon mår
- Lyssna utan att komma med lösningar

Ring xxxx-xxx xxx för att få ytterligare tips och råd om hur du kan agera.”

Visitkort:

Har du svårt att glädja dig åt det du brukar? Känner du att du inte räcker till? Har du sömnsvårigheter? Upplever du att du inte kan påverka din situation? Upplever du stressymptom? Drar du dig undan eller undviker sociala sammanhang? Har du koncentrationssvårigheter?

De flesta kommer någon gång påverkas av psykiska besvär – och alla kan göra något åt dem.

Ring 0761-421 366

när som helst för att prata med en terapeut med tystnadsplikt. På nyaforbandsladan.se/healthwatch hittar du mer information om psykisk ohälsa.

Resultat

Testmetod.

En prototyplåda tillverkades i 36 exemplar och sattes upp på olika arbetsplatser hos arbetsgruppen; Eon i Malmö, Swedbank i Stockholm, NCC i Malmö och Byggmästar'n i Skåne i Helsingborg och Arlov. Sammanlagt hade drygt 1 000 personer lådan i sin dagliga arbetsmiljö under en testperiod på 15 veckor.

Som nollmätning skickade vi ut enkäter för att mäta klimatet kring psykisk ohälsa på respektive arbetsplats, innan lådorna kom upp. Det var olika enkäter till kollegor, tjänstemän och chefer, med mellan 4 och 9 frågor:

- Brukar du prata med dina kollegor om hur du mår (om du känner dig ledsen eller glad, om du är stressad osv)?
- Tycker du att det är lätt eller svårt att prata om psykisk ohälsa på din arbetsplats idag?
- Vilka tjänster/verktyg erbjuder din arbetsplats kring psykisk hälsa idag?
- Vilka tjänster/verktyg erbjuder din arbetsplats kring fysiska hälsa idag?
- Om någon i din närhet betar sig annorlunda, och du är orolig för att han eller hon mår dåligt – vad gör du då?
- Om du själv mår dåligt eller känner dig stressad – vad gör du då?
- Är du nöjd med hur din arbetsplats hanterar frågor kring psykisk och fysisk hälsa idag?
- Om du ser en kollega (som du är chef för) som verkar må dåligt – vad gör du?
- Plus möjlighet att vid behov lägga till fritextsvar

Efter testperioden skickade vi ut nya enkäter, gjorde djupintervjuer om lådans innehåll och placering samt summerade användandet via några enkla mätpunkter (hur många visitkort som tagits, hur många samtal som ringts till telefonlinjen m m). I utvärderingsenkäterna och intervjuerna mätte vi förändringar genom att upprepa en del frågor från nollenkäterna samt att lägga till några specifika frågor kring själva lådan.

- Har du sett förbandslådan med hjälp för både psykisk och fysisk sjukdom?
- Tycker du att klimatet på arbetsplatsen har förändrats sedan den nya förbandslådan installerades? Är man öppen med att man mår dåligt/är stressad/anledningen till sjukskrivningar etc?
- Är man mer öppen med att berätta att man mår dåligt/är stressad/anledningen till att man är sjukskriven?
- Har du lärt dig något/ändrat uppfattning/har något förändrats i och med den nya förbandslådan?

- Är det en bra eller dålig idé med en förbandslåda för både psykisk och fysisk hälsa?
- Vad tycker du om innehållet i den nya förbandslådan?
- Plus möjlighet att vid behov lägga till fritextsvar

Testresultatet mätte främst fyra saker:

- upplevelsen av klimatet på arbetsplatsen, kunskaper om vilka resurser som finns att tillgå (kvantitativt)
- lådans synlighet (kvantitativt och kvalitativt)
- lådans användning (plockade visitkort, besök på site, samtal till telefontjänst)
- upplevelsen av lådan (kvantitativt och intervjuer)

Enkätsvaren belyste förändringar från inledningen av testperioden till slutet av den vad gäller attityder och kunskapsnivåer. Antalet plockade visitkort, besök på site och samtal till telefontjänsten gav indikationer om hur många som aktivt använt tjänsten. Och slutligen analyserades och sammanfattades de kvalitativa svar som gavs till fritextfrågorna i enkäten och djupintervjuerna.

Resultat.

(Se även bilaga 3.)

Företag A – 71 svarande nollmätning, 36 svarande utvärdering, 4 intervjuer.

Kollegor: Alla kollegor hade sett lådan men 76% sa sig inte uppleva någon skillnad.

Kollegor verkade mindre medvetna om vad företaget erbjöd för psykiskt stöd efteråt.

Andelen som skulle prata med annan kollega om någon annan verkade vara i behov av hjälp ökade. Kollegorna påstod att de inte ändrat uppfattning. 39% tyckte att lådan saknade innehåll.

Chefer: Alla chefer tyckte att företaget gjorde mer för att hantera psykisk och fysisk hälsa efteråt.

Det togs totalt 30 visitkort under testet, lika många i början som i slutet. Ingen ringde till telefontjänsten.

Företag B – 48 svarande nollmätning, 32 svarande utvärdering, 8 intervjuer

Kollegor: 93% av kollegorna hade sett lådan men bara 20% upplevde att klimatet på arbetsplatsen förändrats. Generellt hade dessa större kännedom om vilka verktyg arbetsgivaren erbjöd kring psykisk och fysisk hälsa. 83% ansåg att den psykiska förbandslådan var en bra idé och 14 av 20 tyckte att den innehöll allt de behövde. Chefer: Varannan chef tyckte att lådan hade fått dem att ändra sin syn på psykisk ohälsa.

Det togs totalt 5 visitkort, varav 4 under första halvan av testet. Ingen ringde till telefontjänsten.

Företag C – 500 svarande nollmätning, 299 svarande utvärdering, 5 intervjuer

Kollegor: Bara 77% av kollegorna hade ens sett lådan och 94% tyckte att den inte hade förändrat klimatet kring psykisk hälsa på arbetsplatsen. 87% uppgav att de inte ändrat uppfattning i och med lådan men å andra sidan var det bara 10% som tyckte att den var en dålig idé. Majoriteten av de svarande (70%) hade ingen uppfattning om huruvida innehållet i lådan var bra eller dåligt.

Chefer: Alla chefer var nöjda med hur arbetsplatsen hanterar psykisk ohälsa efter förbandslådan, upp från 85% före.

Det togs totalt 67 visitkort under testet, lika många i början som i slutet. Ingen ringde till telefontjänsten.

Företag D – 101 svarande nollmätning, 43 svarande utvärdering, 8 intervjuer.

Kollegor: Så gott som alla kollegor (35 av 38) hade sett lådan, varav 85% inte upplevde någon förändring i klimatet. Även om 95% uppgav att de inte hade lärt sig något av nya förbandslådan så tyckte 85% att lådan var en bra idé och nästan lika många ansåg att den innehöll det de behövde.

Chefer: Cheferna uppgav att den nya förbandslådan inte fått dem att ändra uppfattning eller lärt dem något.

Det togs totalt 34 visitkort, en liten majoritet (58%) i första halvan av testet. Det ringdes ett samtal till telefontjänsten.

Analys

Under projektets gång lärde vi oss många viktiga saker, varav de viktigaste generella insikterna var:

- lådan fungerar som ett sätt att bli medveten om psykisk ohälsa
- stress är inte lika tabubelagt som psykisk ohälsa
- den fysiska delen är för dåligt utformad
- självskattning är en handling man vill göra privat
- det saknas uppföljning när man gör självskattningen; självskattning borde vara på webben
- det är för hög tröskel att ringa
- visitkorten är uppskattade
- stor kännedom om hjälp för fysisk sjukdom, låg kännedom om hjälp för psykisk sjukdom
- information/lansering behövs – det finns ett stort behov av information om lådan
- arbetare är arbetare och chefer är chefer; aldrig mötas de tu...
- 7 frågor är för enkelt – det minskar hela lådans trovärdighet
- qr-kod känns modernt, men används inte

- Lådan fungerar som ett sätt att bli medveten om psykisk ohälsa.

Fråga (nollmätning): Tycker du att det är lätt eller svårt att prata om psykisk ohälsa på din arbetsplats idag?

	Mycket lätt	Lätt	Svårt	Omöjligt
Totalt	2 %	43 %	48 %	3 %
Företag A	-	22 = 34 %	34 = 52 %	6 = 9 %
Företag B	-	27 = 60 %	16 = 35 %	1 = 2 %
Företag C	12 = 3 %	169 = 43 %	204 = 52 %	9 = 2 %
Företag D	2 = 2 %	42 = 49 %	37 = 43 %	4 = 5 %

Fråga (utvärdering): Tycker du att klimatet på arbetsplatsen har förändrats sedan den nya förbandslådan installerades? Är man öppen med att man mår dåligt/är stressad/anledningen till sjukskrivningar etc?

	Ja, mycket	Ja, lite	Nej	Blivit sämre
Totalt	0,5 %	8 %	84 %	0,5 %
Företag A	1 = 3 %	5 = 15 %	25 = 76 %	1 = 3 %
Företag B	-	6 = 20 %	23 = 77 %	-
Företag C	1 = 0,5 %	12 = 5 %	212 = 86 %	-
Företag D	-	5 = 13 %	30 = 79 %	-

Från enkäter och intervjuer:

”Har skojar lite om skylten, och därmed lyft ämnet.”

”Det är ingen skillnad på fysisk och psykisk ohälsa ur detta avseende och det visar man på detta sätt.”

Resultaten från testet visar att lådan öppnar upp för diskussion och även leder till reflektion, även om en del av de svarande uppger att de inte märker någon skillnad jämfört med tidigare. Det här stärker vår hypotes att den fungerar som en metafor för att förändra beteenden och attityder kring psykisk ohälsa. Folk

kan till och med skämta om lådan, vilket tyder på att den åtminstone börjar neutralisera tabun kring psykisk ohälsa. Ett enklare och billigare alternativ till den integrerade lådan skulle därför kunna vara en informationstavla med material från Handisam/Hjärnkoll och helt släppa den fysiska delen. Det återstår också att undersöka om den positiva förändringen är bestående eller tillfällig.

- Stress är inte lika tabubelagt som psykisk ohälsa

Fråga (nollmätning): Brukar du prata med dina kollegor om hur du mår (om du känner dig ledsen eller glad, om du är stressad och så vidare)?

	Ja	Nej	Lite
Totalt	63 %	30 %	6 %
Företag A	42 = 64 %	22 = 34 %	1 = 1,5 %
Företag B	25 = 56 %	20 = 44 %	-
Företag C	247 = 61 %	120 = 30 %	35 = 9 %
Företag D	67 = 78 %	20 = 23 %	-

Från enkäter och intervjuer:

”Det är OK att prata om att man är stressad men tabu när det blivit värre än så.”

”Det är lättare att få hjälp med fysisk hälsa än med psykisk.”

”Man är mer öppen vid arbetsrelaterade problem, [men om man mår dåligt] anses man vek, inte tuff nog för branschen.”

Det finns en tydlig uppdelning – att vara stressad förknippas inte med något tabu alls och anses inte heller vara problematiskt. Men att prata om psykisk ohälsa gör man däremot inte alls. Därför kan det vara en bra väg att använda stress som ingång till en djupare diskussion om de djupare delarna av begreppet som folk alltså har svårt att ta upp idag. Om det blir tydligare att stress ligger på samma gråskala som depression, ångest och dylikt kan det öppna upp för nyttiga diskussioner. En annan viktig distinktion som görs är att dela upp problem i ”privata” och ”arbetsrelaterade”, vilket aktualiserar diverse ansvarsfrågor.

- Den fysiska delen är för dåligt utformad

Fråga (utvärdering): Vad tycker du om innehållet i den nya förbandslådan?

	Bra	Dåligt
Totalt	25 %	14 %
Företag A	8 = 24 %	13 = 39 %
Företag B	15 = 56 %	1 = 3 %
Företag C	42 = 17 %	32 = 13 %
Företag D	21 = 55 %	1 = 3 %

Från enkäter och intervjuer:

”Plåster hade ni lyckats gömma väl!!!”

”Varför blå? Röd, grön är de färger som används annars, för att lätt hitta den vid behov.”

Lådan upplevs ha fel färg – testpersonerna skulle föredra att den var grön, eftersom det skickar bekanta signaler. Dessutom är det svårt att få fram plåster och förband på ett smidigt sätt, och till råga på allt är första-hjälpen-väska inte bara svår att plocka ut – den är till och med svår att se. Detta belyser två väldigt centrala punkter som måste åtgärdas innan den nya förbandslådan kan tas i produktion: en förbandslåda måste passa in i “förbandslådevärlden” vad gäller färg och utformning, och den måste också självklart vara så användbar att den faktiskt kan ersätta en förbandslåda av annat märke. Lådan måste till exempel gå att hantera med bara en hand. Det är helt enkelt en fråga om trovärdighet.

- Självskattning är en handling man vill göra privat

Fråga (nollmätning): Om du själv mår dåligt eller känner dig stressad – vad gör du då?

	Prata med chef	Prata m närstående	Ringer terapeut	Söker själv	Jobbar mer/förändrat
Totalt	31 %	46 %	3 %	2 %	19 %
Företag A	19 = 29 %	32 = 49 %	1 = 1,5 %	2 = 3 %	19 = 29 %
Företag B	19 = 42 %	20 = 44 %	3 = 6 %	-	21 = 46 %
Företag C	121 = 31 %	185 = 47 %	12 = 3 %	1 = 0 %	47 = 12 %
Företag D	30 = 35 %	39 = 45 %	-	8 = 9 %	26 = 30 %

Fråga (utvärdering): Om du själv mår dåligt eller känner dig stressad – vad gör du då?

	Prata med chef	Prata m närstående	Ringer terapeut	Söker själv	Jobbar mer/förändrat
Totalt	37 %	43 %	3 %	6 %	14 %
Företag A	8 = 24 %	16 = 48 %	-	1 = 3 %	7 = 21 %
Företag B	10 = 33 %	16 = 52 %	1 = 3 %	5 = 17 %	15 = 50 %
Företag C	100 = 41 %	86 = 35 %	8 = 3 %	-	34 = 14 %
Företag D	9 = 24 %	30 = 79 %	3 = 8 %	2 = 2 %	8 = 9 %

Från enkäter och intervjuer:

”Jag har läst lappen om psykisk ohälsa men det känns att man inte vill att någon ser på när man gör det.”

”Har inte tittat i lådan. Det känns konstigt att inför allmän beskådan i princip tala om att man mår dåligt genom att titta i lådan.”

Eftersom psykisk ohälsa alltså är så tabubelagt kan det upplevas stigmatiserande att kopplas ihop med lådan och dess innehåll. Folk vill inte att någon annan ser att man tittar så man behöver kunna läsa/ta lappar där inte kollegorna märker. Samtidigt verkar också lådans placering ha ett viktigt symbolvärde – det optimala är förmodligen antingen två lådor, där en placeras

öppet som symbol och en privat för användning, eller att dela upp lådans olika delar och placera ut dem på olika ställen på arbetsplatsen, beroende av vilken funktion de ska fylla.

- Det saknas uppföljning när man gör självskattningen; självskattningen borde vara på webben

Från enkäter och intervjuer:

”Kanske kan skattningsdelen vara på webben istället så man kan göra det ifred.”

”Lätt att få tillgång till första hjälp – men saknas uppföljning/handlingsplan.”

”Vem avläser att någon har flyttat alla knappar och mår dåligt idag?”

När man har gjort testet upplever testpersonerna att det borde finnas ett tydligare nästa steg – att flytta på knapparna resulterar inte i något konkret samtidigt som att ringa kanske känns för allvarligt/stort. Något annat stöd för att komma vidare efterfrågas. Många anmärker också på att om testet görs på webben skulle svaret kunna gå vidare direkt till personalavdelningen så att de skulle kunna leda vidare till hjälp, eller till olika andra uppmaningar beroende på resultatet, såsom exempelvis KBT. Att göra testet på webben skulle också göra att det blir mer privat – jag kan göra det när jag är ensam. Dessutom skulle en webbänknytning ge möjlighet att påminna om att göra testet igen vid regelbundna intervaller för att ge kontinuitet. En idé vore att låta psykisk ohälsa ingå i årliga hälsoundersökningar och att självskattningen skulle göras inför medarbetares utvecklingssamtal.

- Det är för hög tröskel att ringa

Från enkäter och intervjuer:

”Att det finns ett telefonnummer man ska ringa till och inte veta var man hamnar är absolut inget man gör om man redan mår dåligt!”

”Det hade varit bra med någon person på företaget man kunde ringa till för att få råd och som kan de här sakerna.”

Inför testet var vi rädda att det skulle vara väldigt många som ringde vilket skulle göra tjänsten väldigt kostsam. Det infriades aldrig eftersom det bara kom ett enda samtal under 3 månaders test. Det tror vi beror på två orsaker. Dels verkar det vara ett alltför stort steg att ta; om man mår dåligt krävs det väldigt mycket för att våga ringa. Och dels verkar folk sakna rätt information om vart samtalet går, vad som händer när man ringer, vem som svarar och så vidare. Att behålla telefontjänsten verkar därmed vettigt då kostnaden inte är avskräckande, men för att den ska fungera måste vi å andra sidan vara mycket tydligare och informativa. Dessutom kan det vara relevant att ersätta eller komplettera telefontjänsten med ”lättare tjänster” som att maila eller chatta med någon som ett första steg till att få hjälp. En intressant frågeställning vi tittar vidare på uppenbarade sig också efter att lådan synts i TV, då det helt plötsligt inkom fler samtal än under testperioden.

- Visitkorten är uppskattade

Från enkäter och intervjuer:

”Korten en bra idé.”

”Kortet är väldigt bra! Det kan man ta med sig.”

Att så många visitkort tagits från lådorna visar på nyfikenhet och efterfrågan. Trenden visar också att visitkorten fungerar över tid – ungefär lika många kort (64 st) togs under den senare delen av testet som i början (72 st = totalt 136 st).

Det indikerar att frågan fortsätter vara relevant och att kortet fungerar som ett sätt att "ta med sig lådan" och fortsätta tänka någon annanstans i lugn och ro. Flest visitkort togs faktiskt från lådor som satt i fikarum vilket säger oss att de inte upplevs som stigmatiserande alls och därför inte måste gömmas undan. Eftersom korten fungerar bra skulle vi dock kunna utveckla dem mer – till exempel genom att bygga ut dem till mindre broschyrer där vi kan informera mer och tydligare kring telefontjänsten, länka vidare till ett mer utförligt självtest på en webbsida och mycket mer. Handisam/Hjärnkoll har mycket bra, användbart material som kan komma väl till pass.

- Stor kännedom om hjälp för fysisk sjukdom, låg kännedom om hjälp för psykisk sjukdom

Fråga (nollmätning): Vilka tjänster/verktyg erbjuder din arbetsplats kring psykisk hälsa idag?

	Samtals- terapi	Rehab- plan	Pos samt / Utbildning	Inget	Vet ej
Totalt	53 % (alla sorters insatser)			6 %	18 %
Företag A	6 = 9 %	13 = 20 %	8 = 12 %	23 = 35 %	6 = 9 %
Företag B	24 = 53 %	6 = 13 %	21 = 47 %	-	7 = 15 %
Företag C	120 = 49 %			2 = 1 %	31 = 13 %
Företag D	36 = 42 %			-	36 = 42 %

Fråga (nollmätning): Vilka tjänster/verktyg erbjuder din arbetsplats kring fysisk hälsa idag?

	Friskvårds- bidrag	Träna på arbetstid	Redskap på jobbet	Skydds- utrustning	Vet ej
Totalt	87 %	13 %	32 %	11 %	4 %
Företag A	48 = 74 %	5 = 8 %	15 = 23 %	-	-
Företag B	43 = 96 %	1 = 2 %	8 = 18 %	49 = 100 %	-
Företag C	385 = 99 %	71 = 18 %	165 = 42 %	16 = 4 %	-
Företag D	44 = 51 %	-	2 = 2 %	-	24 = 28 %

Från enkäter och intervjuer:

"Inget?"

"Vet ej"

I svaren är det tydligt att, trots att konkreta alternativ ges, är det relativt få personer som känner till vad som erbjuds kring psykisk ohälsa på deras arbetsplats. 60-99 % känner till vilka friskvårdstjänster och bidrag arbetsgivaren erbjuder i samband med fysiska besvär (av vilka vissa kan bidra till att förebygga psykiska besvär), men bara 20-50 % vet vilka tjänster som finns tillgängliga vid psykiska besvär. Lådan kan därför spela en viktig roll i att visa upp och öka medvetenheten om vad företagshälsovården erbjuder och vilka tjänster som ingår.

- Information/lansering behövs – det finns ett stort behov av information om lådan

Fråga (utvärdering): Har du sett förbandslådan med hjälp för både psykisk och fysisk sjukdom?

	Ja	Nej
Totalt	83 %	17 %
Företag A	33 = 100 %	-
Företag B	28 = 93 %	2 = 7 %
Företag C	189 = 77 %	56 = 23 %
Företag D	38 = 100 %	-

Fråga (utvärdering): Har du lärt dig något/ändrat uppfattning/har något förändrats i och med den nya förbandslådan?

	Nej	Ja
Totalt	86 %	12 %
Företag A	31 = 94 %	2 = 6 %
Företag B	22 = 73 %	6 = 2 %
Företag C	213 = 87 %	29 = 12 %
Företag D	33 = 87 %	3 = 8 %

Fråga (utvärdering): Är det en bra eller dålig idé med en förbandslåda för både psykisk och fysisk hälsa?

	Bra	Dålig	Ingen uppfattning
Totalt	54 %	9 %	35 %
Företag A	-	-	-
Företag B	25 = 83 %	3 = 1 %	2 = 7 %
Företag C	115 = 47 %	24 = 10 %	105 = 43 %
Företag D	29 = 76 %	1 = 2 %	4 = 11 %

Från enkäter och intervjuer:

”Jag tycker att man börjar i fel ände! Det är bättre om man ser till att arbetsplatsen är bra och ej skapar stress!”

”Cheferna har inte varit tillräckligt engagerande. De kunde ha fått nåt diskussionsmaterial. Då hade lådan kunnat göra mer skillnad.”

”Man skulle kunna bjuda in företagshälsovården så att man får ett ansikte på dem?”

I testerna “smög” vi in lådan för att kunna mäta isolerat vad den har för effekt utan stöd av ett helt ekosystem. Men det är tydligt att frågorna kring lådan är många vilket kan skapa problem med dess trovärdighet, och också att möjligheterna att föra upp psykisk ohälsa ännu tydligare på dagordningen blir

ännu större med ett lanseringsevent, vilket vi ju tidigare fastslog att vi inte skulle ge oss på att designa inom ramarna för detta projekt. Ett lanseringsevent skulle enkelt hantera:

- Ett tydligt ställningstagande från organisationens sida
- Syftet med lådan
- Hur tjänsterna/företagshälsovården fungerar

Utöver detta behövs förstås chefsmaterial. Testresultaten visar chefen spelar en otroligt viktig roll så för att en satsning på det här ska fungera är det nödvändigt att han eller hon är med på båten, vet vad han eller hon förväntas göra och känner sig väl informerad.

- Arbetare är arbetare och chefer är chefer; aldrig mötas de tu...

Fråga (nollmätning): Om du själv mår dåligt eller känner dig stressad – vad gör du då?

	Prata med chef	Prata m närstående	Ringer terapeut	Söker själv	Jobbar mer/förändrat
Totalt	31 %	46 %	3 %	2 %	19 %
Företag A	19 = 29 %	32 = 49 %	1 = 1,5 %	2 = 3 %	19 = 29 %
Företag B	19 = 42 %	20 = 44 %	3 = 6 %	-	21 = 46 %
Företag C	121 = 31 %	185 = 47%	12 = 3 %	1 = 0 %	47 = 12 %
Företag D	30 = 35 %	39 = 45 %	-	8 = 9 %	26 = 30 %

Fråga (utvärdering): Om du själv mår dåligt eller känner dig stressad – vad gör du då?

	Prata med chef	Prata m närstående	Ringer terapeut	Söker själv	Jobbar mer/förändrat
Totalt	37 %	43 %	3 %	6 %	14 %
Företag A	8 = 24 %	16 = 48 %	-	1 = 3 %	7 = 21 %
Företag B	10 = 33 %	16 = 52 %	1 = 3 %	5 = 17 %	15 = 50 %
Företag C	100 = 41 %	86 = 35 %	8 = 3 %	-	34 = 14 %
Företag D	9 = 24 %	30 = 79 %	3 = 8 %	2 = 2 %	8 = 9 %

Från enkäter och intervjuer:

”Bland arbetarna, lite diskussion – dock ej uppåt i ledet.”

”Svårt att prata med chefen; tror lätt att det kommer få negativa konsekvenser att öppna sig.”

”Tyvärr spelar det inte så stor roll på Xxxxx då man har svaga chefer som inte klarar av att hantera konflikter med mera.”

Dels verkar många ha en chef som de inte kan/ska prata om hur de mår med, dels verkar det som att det generellt känns “fel” att gå till chefen.

Initialreaktionen är att lösa problemet själv eller så är man rädd för att det ska slå tillbaka om man öppnar upp sig för chefen. En del får skuld känslor gentemot chefen redan när det gäller sjukfrånvaro och VAB, vilket gör att insatserna så att säga höjs om det handlar om något som kan leda till långvarig sjukskrivning. Ett visst mått av diskussion kollegor emellan kom fram i testresultatet men det är vanligare att öppna sig för närstående utanför jobbet. Därför är det viktigt att arbetsgivare erbjuder flera alternativ – gå till chefen, personalavdelningen eller ring det här numret/ använd den här tjänsten – så att personalen kan göra det som känns mest rätt för var och en.

- Sju frågor är för enkelt – det minskar hela lådans trovärdighet

Från enkäter och intervjuer:

”Det är ett skämt; om man skulle gå efter den skulle alla varit hemma med stressymptom!”

”Det är för luddigt, det kunde vara fler svarsalternativ, nischade och inte så brett.”

Många återkommande svar handlar om att “om man lyssnade på lådan skulle alla vara hemma/sjukskrivna”. Det tyder på att det är svårt att ta frågan på allvar: “är verkligen lite sömnproblem och koncentrationssvårigheter något som jag

måste ringa en terapeut om? Har inte alla det? Det är dessutom inte alls tecken på psykisk sjukdom utan 'bara' på vanlig stress." Därför behöver vi bli ännu tydligare kring att det är viktigt att stävja redan tidiga symptom för att det inte ska bli allvarligt längre fram och kring hur 'vanlig stress' och 'allvarligare psykiska besvär' kan hänga ihop. Vidare måste vi också vara tydligare med att visa tjänster som just tar hand om tidiga problem; det får absolut aldrig kännas som överdimensionerade insatser för ens 'lilla' problem. Det är viktigt att de som ser lådan förstår att det handlar om hur man mår över tid och det vore kanske också en bra idé att koppla konkreta självhjälpsåtgärder till varje riskområde. En självskattnings på webben skulle kunna adressera detta bättre och dessutom vara mycket enklare att kontinuerligt förbättra.

- QR-kod känns modernt, men används inte

I designfasen och under tester kom QR-koder upp flera gånger som ett sätt att kunna få mer information, att gå vidare. På lådan fanns därför både en länk till en hemsida utskrivnen och en QR-kod. Även om länken inte heller har blivit flitigt använd är det tydligt att QR-kod (i alla fall idag) inte är tillräckligt etablerat för att anses som ett mer praktiskt sätt att nå en länk än att själv skriva in länken i en webbläsare.

SPECIFIKA INSIKTER FRÅN BYGGINDUSTRIN

Byggsektorn, i projektet representerad av NCC och Byggmästar'n i Skåne, verkar ha i stort sett samma förutsättningar som de andra parterna med två specifika undantag:

1) Byggarbetsplatser med tillhörande platskontor (till skillnad från exempelvis huvudkontor) har betydligt högre krav på den fysiska delen både i funktion och kvalitet. Man förväntar sig till exempel ögondusch och andra hjälpmedel som kanske inte behövs på ett bankkontor. Vissa upplever en trygghet från kvaliteten på både lådan och förbrukningsartiklarna (plåster och liknande).

2) Byggarbetsplatser med tillhörande platskontor har ofta en mängd underleverantörer på plats under långa perioder. I piloten var det oklart om telefonnumret var öppet för underleverantörer eller inte. En framtida lösning som erbjuder tjänster behöver ta hänsyn till detta.

Slutsatser

I början av projektet ställde vi upp tre huvudfrågor som vi ville få svar på genom vårt arbete. Här följer en sammanfattning av slutsatser och rekommendationer kopplat till de tre frågorna:

Fråga 1) Fungerar en psykisk förbandslåda som ett sätt att förändra attityder och beteenden kring psykisk ohälsa?

Svar: JA.

Enligt enkätsvaren så är det många som inte märker någon effekt – men många andra tycker att det har blivit lättare att prata om psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och fler har faktiskt tagit klivet och börjat göra det. Därför verkar förbandslådan fungera som ett sätt att ändra attityder kring psykisk ohälsa.

Folk plockar visitkort i god utsträckning vilket visar på en nyfikenhet och att det finns möjlighet att leda dem till ytterligare handling, såsom att besöka tjänster på webben och telefon. Här finns dock fortfarande en del utforskande att göra för att hitta rätt lösning då trösklarna till handling verkar relativt höga.

Många i testgruppen efterfrågar också större åtgärder för att rätta till problemen som orsakar psykisk ohälsa. Vi vill poängtera att målet med vårt projekt är att förändra attityder och beteenden, inte att åtgärda eller lösa anledningarna till att personer blir stressade och utbrända då detta är mer strukturella problem. Men vi ser resultatet av testet som en bekräftelse på att lådan kan bli en värdefull del i ett ekosystem av tjänster och kommunikation kring psykisk ohälsa.

Fråga 2) Är den specifika prototypen av psykiska förbandslådan som vi har tagit fram ett färdigt verktyg?

Svar: NJA...

Den fysiska delen – där man tar plåster, första förband och akutväska – fungerar inte tillräckligt bra. Vi tolkar feedbacken som att idén med en integrerad förbandslåda håller men att vi behöver förbättra den fysiska delen radikalt för att vara trovärdiga.

Sedan behöver vi hitta sätt att sänka trösklarna till handling. Telefonlinjen fungerar inte som enda sätt att få kontakt – alltför få söker hjälp den vägen. Vi måste komplettera

med information om tjänsten och kanske också förenkla, till exempel med en chatt för att sänka tröskeln. En eventuell webbtjänst bör troligen integreras med befintliga tjänster hos arbetsgivarna för att förenkla hur man hittar dit.

Självskattningen verkar vara ett bra verktyg men behöver ta hänsyn till behovet att göra den privat. Många säger att de skulle föredra att göra självskattningen på webben istället för att få ut mer av den.

Fråga 3) Går det att göra inom ramen för budgetar, lagar och kulturer?

Svar: JA

Lagar och regler sätter inga hinder. Kostnaderna för implementering och drift verkar låga. Relativt få personer söker aktivt hjälp vilket gör att kostnaden för en telefontjänst inte skulle vara ett hinder – något som var en farhåga i början av projektet.

För att fungera fullt ut behöver lådan ha full trovärdighet i den interna kulturen på företaget. Det innebär att man i tal och handling gör tydligt för de anställda att arbetsgivaren menar allvar med att jobba med frågan kring psykisk ohälsa och att förbandslådan är en del av en större, långsiktig satsning. Till exempel ser vi ett behov av ett lanseringsevent.

Men att byta ut alla 'vanliga' förbandslådor på en gång vore en stor förändring och människor tenderar att bli oroliga och kritiska vid stora förändringar. Vår rekommendation är därför att istället genomföra mindre förändringar, vilket exempelvis skulle kunna vara att komplettera vanliga förbandslådor med en informationstavla om psykisk ohälsa som ett första steg.

Vägen framåt

Vi rör oss i gryningsljuset när det gäller hur arbetsgivare arbetar med psykisk hälsa. Jämför det med de många decennier som man arbetat med fysisk hälsa: arbetsplatsergonomi, ögonduchar, utrymningsvägar, skyddsombud, hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag mm. Denna förbandslåda är måhända de första trevande stegen framåt på en ny utveckling. Piloten visar tydligt att lådan har potential, men hur stor är oklart innan vi integrerat den med resten av ekosystemet: internkommunikation, chefsträning, webbtjänster, etc.

Samtidigt fortsätter antalet sjukskrivningar med anledning av psykisk ohälsa öka. Fortfarande finns det få eller inga konkreta verktyg för arbetsgivare att förbättra situationen bland sina medarbetare. Därför borde ett initiativ som den psykiska förbandslådan vara mycket välkommet.

Det är tydligt att psykisk hälsa fortfarande är ett mycket laddat område som rör upp mycket starka känslor hos folk. Därför är det extra viktigt att man tolkar och analyserar på djupet varför folk uttrycker sig som de gör i enkäter och intervjuer. Framgång för projektet är att folk reagerar på prototypen, medan likgiltighet hade varit ett misslyckande. Starka känslor både för och emot visar på att här finns något att jobba med.

Mycket pekar på att det är bäst att utveckla förbandslådan inkrementellt. Det vill säga att dela upp förändringar i många små steg snarare än att ta ett stort, radikalt grepp.

- Oftast ryggas folk för förändring och ju mer känsligt ämnet är, desto mer ryggas de.
- För att nå sin fulla potential bör lådan ingå i ett ekosystem av tjänster och kommunikation. Det är svårt att lansera stora ekosystem som är rätt balanserade och som gör jobbet både bra och smidigt från början. Ekosystem behöver alltid trimmas in och därför lönar det sig att förändra i mindre steg.
- Vi jobbar med ett område som kommer vara under kontinuerlig förändring under decennier. Det som är rätt lösning idag riskerar att snabbt åldras och bli förlegat. Återigen är det bättre att göra fler men mindre förändringar spridda över tid.

Nästa steg

Styrgruppen och arbetsgruppen tror på den Nya Förbandslådan och vill fortsätta samarbetet. Grupperna träffades i januari 2014 för att utvärdera arbetet och identifiera utvecklingsområden inom ekosystemet. Vi kom fram till tre huvudområden med ett antal områden och ambitioner under sig.

KONTAKTPUNKTER

De fysiska och digitala produkter och tjänster som bildar kärnan i Förbandslådans ekosystem och är den mest synliga delen i erbjudandet. Vi ser fem delar:

- Lådan

Vi tror, som sagt, på principen om en integrerad låda för fysiska och psykiska åkommor. Därför behöver den fysiska delen ha minst samma kvalitet som de lådor den ersätter. Det handlar om såväl funktion som trovärdighet.

I dagsläget ser vi två vägar:

A) Samarbeta med en välkänd och etablerad leverantör för att ta fram en integrerad låda med samma eller högre kvalitet och funktion på den fysiska delen. Fördelen är kvalitet, funktion och igenkänning. Nackdelen är hög kostnad och större tröghet vid en förändring.

B) Använda befintliga traditionella lådor och designa och tillverka en kompletterade "systerlåda" till låg kostnad som kan monteras bredvid men som fortfarande skapar intrycket av en integrerad låda.

I skrivande stund är alternativ B) att föredra då det ligger närmare principen av att jobba i små steg. Vi vill börja nästa fas med att kort undersöka och utvärdera båda vägarna innan vi väljer en av dem. Vi vill också undersöka om det är lämpligt med olika lådor för olika branscher.

- Självskattning på webben

Idén om en självskattning är i grunden uppskattad men vår analys pekar på webben som den bästa platsen att göra den. En bra lösning här bidrar till lådans och ekosystemets trovärdighet. Vi vill utforska området och bygga en första prototyp för implementering på respektive partnerföretag. För kommande fas tror vi att utgångspunkten är att:

- självskattningen ska kunna vara både fristående och integrerad i intranet hos respektive företag. Till en början räcker det med minimal integration, såsom en länkning.
- självskattningen ska följa en trädmodell: börja med några breda frågor och sedan visa nya frågor baserat på hur du svarat. Flödet är uppdelat på flera sidor (ungefär som ett köpflöde) dels för att inte överväldiga med antalet frågor, och dels för att ge möjligheten att anpassa vilka frågor som ställs. Efter att ha svarat på frågorna får användaren ett skraddarsytt svar och en rekommendation.
- frågorna ska baseras på en beprövad modell. Det finns flera möjliga som behöver utvärderas ur dels ett funktionellt perspektiv, dels ur ett kostnadsperspektiv
- det behövs en sida efter man svarat på frågorna, vars syfte är berätta om resultatet av självtestet och slussa personen vidare till råd, självhjälp eller andra tjänster såsom telefonbaserad rådgivning. Denna sida är central för tjänsten och kommer sannolikt behöva skraddarsys per företag eller t o m per arbetsplats, eftersom tjänsteutbud och även gränsvärden skiljer sig.
- ett administrationsverktyg kommer på sikt behövas, så att varje enskilt företag kan gå in och ändra gränsvärden och rekommendationer. I kommande fas kommer det inte göras något sådant verktyg, utan dessa inställningar måste göras manuellt av webbutvecklare.
- redan från första början etablera någon form av kvantitativa framgångsmått/KPIer och följa dem med ett verktyg som Google Analytics

- Visitkort/minibroschyr

Dessa var relativt populära i piloten. Vi vill göra en mini-insiktsfas för att gräva djupare i varför och omsätta de lärdomarna i en uppdaterad design. De behöver också bli mer anpassade per företag: lyfta fram specifika kontaktvägar, synliggöra partner för företagshälsa, mm.

- Chat

En av de stora insikterna i Fas 2 är att trösklarna till kontakt är mycket höga, speciellt för telefon. En chatfunktion kan vara en kontaktväg som har lägre tröskel än telefon och som dessutom är väldigt naturlig att väva in i en självskattning på webben. I nästa fas vill vi göra ett begränsat test för att utvärdera om denna hypotes stämmer.

- Telefontjänst

En slutsats från Fas 2 är att telefontjänsten är värdefull men inte avgörande för ekosystemet och att befintliga lösningar kommer fungera relativt väl. Därför kommer vi göra några små justeringar i nästa fas men inget mer.

IMPLEMENTERINGSSTÖD

Lådan och dess tjänster är ena halvan av lösningen, den andra handlar om hur den passar in i företagets befintliga interna processer. Detta kan växa till en tjänst som erbjuds av leverantören av lådan. Vi ser tre stora delar:

- Lanseringsstöd

I förra fasen avstod vi med avsikt från att göra en lansering och det är glasklart att detta är ett nyckelmoment för att etablera trovärdighet för lådan och resten av ekosystemet och öka dess effektivitet. Här har vi redan en del arbete gjort så det mesta som återstår är att implementera detta vid nästa pilot.

- Chefsstöd

Chefer utgör en central del av ekosystemet. Förutom allt annat de gör som påverkar kollegors välmående så har de det delegerade arbetsmiljöansvaret. Huvudfokus är att integrera lådan, självskattningen och lanseringen i chefernas vardag så att de medvetet och till och med proaktivt kan använda hela ekosystemet i sitt jobb. De har potentialen att vara navet/motorn i satsningen på en arbetsplats. Här finns redan en rad etablerade verktyg och praxis, och vår uppgift skulle i första hand handla om att integrera lådan och självskattningen i det som redan existerar för cheferna i respektive företag som deltar i piloten i nästa fas. Det ger dessutom lärdomar som troligen går att generalisera för alla företag eller på branschnivå.

- Inspiration och information

När ett företag satsar på att implementera Förbandslådan och dess ekosystem uppstår också ett ypperligt tillfälle att servera vägar att lära sig mer om hur man jobbar med psykisk ohälsa i ett bredare perspektiv. Det gäller dels spetskunskap för de företag som vill jobba i den absoluta framkanten, dels praktisk hjälp för företag som kanske gör sin första satsning på psykisk ohälsa med begränsade resurser. Här kan t ex Handisams publikationer passa väl in. I samtliga fall handlar detta om att rusta organisationen.

AFFÄREN

Förbandslådan och dess ekosystem behöver leva och växa i en hållbar struktur bortom projektet. I slutet av nästa fas siktar vi på att ha utarbetat ett förslag på vem som sköter den operativa driften och driver vidareutvecklingen efter nästa fas slut samt hur detta ska finansieras. Här ser vi två delar:

- Effekt och lönsamhet

Vi vill göra en mer detaljerad uppföljning av effekten av ekosystemet och vilka kostnader och besparingar det innebär. Utkomsten blir en ekonomisk modell för företag och en för företagshälsovården som tydligt visar den finansiella fördelen och som är enkel att applicera på olika företag.

- Affärsmodellering

Det finns indikationer på att Lådan och dess ekosystem kan drivas på flera olika sätt och i flera olika konstellationer av ägare, ägare, utvecklare, leverantörer och distribution. Ska den vara helt kommersiell, samhällsägad eller en hybrid? Vi vill utforska detta och utvärdera vilken som ger bäst utfall för medarbetaren, arbetsgivaren, företagshälsovården och samhället.

- Paketering och säljmaterial

Vi tror att det är viktigt att inom ramen för projektet komma förbi en prototyp och hela vägen fram till en lanserbar "version 1". I detta ingår inte bara Förbandslådan och dess ekosystem, utan också ett material för att stödja kommunikation och försäljning av den. Det handlar dels om utvecklandet av en kommunikationsplattform som definierar hur vi pratar om lådan, dels om faktiska säljredskap såsom websida, presentation (t ex Powerpoint), förpackning etc. Här vill vi också utforska och lösa vilka anpassningsmöjligheter är lämpliga så att både arbetsgivare och företagshälsovård kan sätta sin prägel på ekosystemet. Målet är att komma så nära en nyckelfärdig lösning som möjligt.

ÖVRIGT

Vi ser också något som inte riktigt hör hemma i projektet kring Förbandslådan men är starkt relaterat till den: företagets interna kommunikation om tjänster kring psykisk ohälsa. Enkäter och intervjuer visade tydligt att kännedomen om vad arbetsgivaren erbjuder inom psykisk ohälsa är avsevärt lägre än för fysisk. Trots att bra tjänster finns så når de inte fram på grund av att folk helt enkelt inte vet om att de finns. Här finns stor potential för att synliggöra, tydliggöra och koordinera till en enhetlig portfölj som också är integrerad med det som erbjuds inom fysisk hälsa.

Arbetsätt, projektorganisation och finansiering framåt

I nästa fas vill vi jobba med hela ekosystemet samtidigt: låda, webb, lansering, chefsstöd etc. En av de viktigaste lärdomarna från projektet är att det angreppsättet bäddar för bäst genomslag. Vi vill också jobba i fler men mindre förändringssteg. Det innebär sannolikt att kommande fas delas upp i ett antal etapper som processmässigt är väldigt lika men där varje etapp är en iteration som leder till en förbättring av den föregående etappens resultat.

Sedan gör vi ett storskaligt pilottest liknande det i Fas 2 fast på en ny uppsättning arbetsplatser. Efter pilottestet gör vi en analys av resultatet och genomför förbättringar i designen av ekosystemets alla delar. Parallellt under hela Fas 3 jobbar vi med frågan om hur vi levererar ekosystemet till marknaden: affärsmodell, leverantörer och drift. Målet är att landa i en lanserbar "version 1" av ekosystemet och att vi har hittat rätt lösning med ägare, ägare, utvecklare, leverantörer och distribution så att vi vet när och hur den kommer till marknaden.

Den inkrementella vägen, det vill säga att arbetet bedrivs i flera steg, ställer i sin tur krav på uthållighet. Det kan innebära allokeringar av budgetar och personligt engagemang över flera års tid. Men det ger också ett riktigt resultat som håller i längden. Innovation kräver uthållighet. Eller som Thomas Edison sa: "genius is 1 % inspiration, 99 % perspiration".

Vi vill gärna knyta en forskare eller forskningsinstitution till arbetet för att mer vetenskapligt studera de långsiktiga effekterna av förbandslådan och dess ekosystem. Vi tror detta är gynnsamt för forskarna som får tillgång till ett rikt ekosystem, för

projektmedlemmarna som får kunskapsutbyte med forskarna, och för ekosystemet som får ökad trovärdighet och kanske på sikt effektivare funktionalitet.

Vidare finns det goda anledningar för partnerföretagen att fortsätta samarbeta kring utvecklingen av förbandslådan och dess ekosystem. Det ger dem goda möjligheter att både lära sig av varandra och minimera dubbelarbete vilket minskar den individuella investeringen per företag.

Partnerföretagen från Fas 2 vill fortsätta i Fas 3 men ta in 3-5 nya partners, gärna från branscher som ännu inte är representerade i projektet. Dels för att stödja med finansiering, dels för att bidra med ny erfarenhet och "friska ögon".

Handisam har avslutat sin finansiella satsning i projektet. Därför är det nu dags för andra organisationer att ta vid och vi letar i dagsläget efter offentlig och/eller kommersiell finansiering som, genom att bära en del av kostnaderna för projektet, kan stödja denna satsning på att stävja ökningen av psykisk ohälsa i arbetslivet.

Medialt genomslag

Den nya förbandslådan har fått stort massmedialt genomslag. Mellan september och december 2013 har den gett upphov till 96 publiceringar: 76 artiklar och inslag samt 20 debattartiklar.

Vi är också stolta över hur många vitt skilda organisationer som tagit kontakt med oss och uttryckt intresse för lådan. Allt från statliga myndigheter och kommunala skolor till stora industriföretag och mindre kontor. Även detta säger oss att utfallet av projektet är av intresse för hela Sverige och trycker på hur viktigt det är att vi fortsätter det arbete vi påbörjat.

Reflektion

Mycket kring det här projektet är spännande och inspirerande. Några av nycklarna till projektets framgång har varit:

Engagemanget

Alla inblandade har engagerat sig i det viktiga vi gör och tagit sig an uppgiften med största seriositet.

Privat + offentlig sektor = <3

En av de aspekter vi är stoltast över är att privata och offentliga aktörer gått ihop och samarbetat så nära för att lösa ett allvarligt samhällsproblem. Det händer inte varje dag och är något vi tar med oss.

Design som metod

Detta projekt är ett påtagligt bevis för att designmetodik – byggd på samarbete, workshops, prototyping och tester för att skapa, förfina eller förkasta idéer – ger resultat.



Ett stort tack till alla personer som bidragit med kunskap och engagemang i projektet:

Annika Hall-Lundberg, Swedbank
Karin Hall-Edlund, NCC
Irma Felic, Eon
Ingrid Dilot, Previa
Per Larsson, Previa
Ia Holm, PwC
Lena Lehmann, Feelgood
Lillemor Gullander, Feelgood
Janek Szklarzewicz, NASP
Rickard Bracken, Handisam
Selene Cortes, Handisam
Malin Jensen, Handisam
Erik Almenberg, Doberman
Kristina Carlander, Doberman
Thérèse Mannheimer, Doberman
Linnéa Becker, Doberman
Therese Björkqvist, Doberman
Sebastian Backström, Doberman
Fredrik Gruber, Doberman
Willow Tyrer, Doberman
Jonas Gumbel, SVID
Disa Reuterswärd, Sommardesignkontoret
Max Unestål-Ortleb, Sommardesignkontoret
Maria Björklund, Sommardesignkontoret

Bilagor

Ekonomisk uppställning

Publiceringar

Ekonomi

Investerare

Eon: 350 000 kr

Swedbank: 300 000 kr

Sveriges Byggindustriers Utvecklingsfond: 325 000 kr

Handisam: 163 400 kr

Därtill har framförallt Eon, Swedbank, NCC, Byggmästarn i Skåne, Previa, Feelgood, och la Holm lagt många arbetstimmar i arbetsgruppen.

Utgifter

Projektledning och design: 831 719 kr

Prototyp tillverkning: 306 681 kr

Publiceringar

Här följer några exempel på nationella och regionala publiceringar om projektet.

DN.se EKONOMI.


FÖRSTASIDAN | STHLM | EKONOMI | SPORT | KULTUR | LEDARE | DEBATT | BOSTAD | MOTOR | RESOR | MAT


[Ekonomi - hem](#) [Din Ekonomi](#) [Jobb & Karriär](#) [Sök jobb](#) [Sök utbildning](#) [Börs](#) [Valutor](#) [Fonder](#) [Arsredovisningar](#)


Förbandslåda för psykisk ohälsa testas på svenska företag

Publicerad 2013-09-16 15:38



 Skriv ut

 Öka textstorlek

 Rätta artikeln

<http://www.dn.se/ekonomi/forbandslada-for-psykisk-ohalsa-testas-pa-svenska-foretag/>

Malmö/Sverige

Eon testar förbandslåda för psykisk hälsa



Jonas Andersson, Eon, visar en förbandslåda som även hjälper dig att kolla din psykiska hälsa. Foto: Erika Oldberg/TT

Inte bara plåster och bandage. Nu finns en förbandslåda som även hjälper dig att kolla din psykiska hälsa. Nu testas förbandslådan på några företag runt om i landet, bland annat på Eon i Malmö.

<http://sverigeradio.se/sida/artikel.aspx?programid=96&artikel=5682913>

Ytterligare publiceringar:

http://www.arbetskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/article3768134.ece

<http://www.resume.se/nyheter/design/2013/09/16/doberman-designar-varldens-forsta-forbandslada-for-psykisk-halsa/>

[http://bors.affarsvarlden.se/afvbors.sv/site/news/news_article.page?magic=\(cc%20\(id%20urn:newsml:six.se:20130920:WKR_09205414:1\)\)](http://bors.affarsvarlden.se/afvbors.sv/site/news/news_article.page?magic=(cc%20(id%20urn:newsml:six.se:20130920:WKR_09205414:1)))

<http://www.di.se/artiklar/2013/9/16/forbandslada-for-sjalen-antligen-har/>

<http://www.byggnadsarbetaren.se/2013/09/forbandslada-mot-psykisk-ohalsa/>

<http://norrnan.se/2013/10/debatt/nya-losningar-behovs-for-psykisk-halsa/>

<http://arbetet.se/2013/09/09/forbandslada-for-psykisk-ohalsa-testas/>

<http://www.doktorn.com/artikel/v%C3%A4rldens-f%C3%B6rsta-f%C3%B6rbandsl%C3%A5da-f%C3%B6r-psykisk-h%C3%A4lsa>

<http://www.folkbladet.nu/739574/forebygg-psykisk-ohalsa-pa-jobbet>