

“suntarbetsliv

Arbeta med friskfaktorer – så gör ni i praktiken

Ann-Charlotte Laurell

Victoria Magnusson

Verksamhetsutvecklare



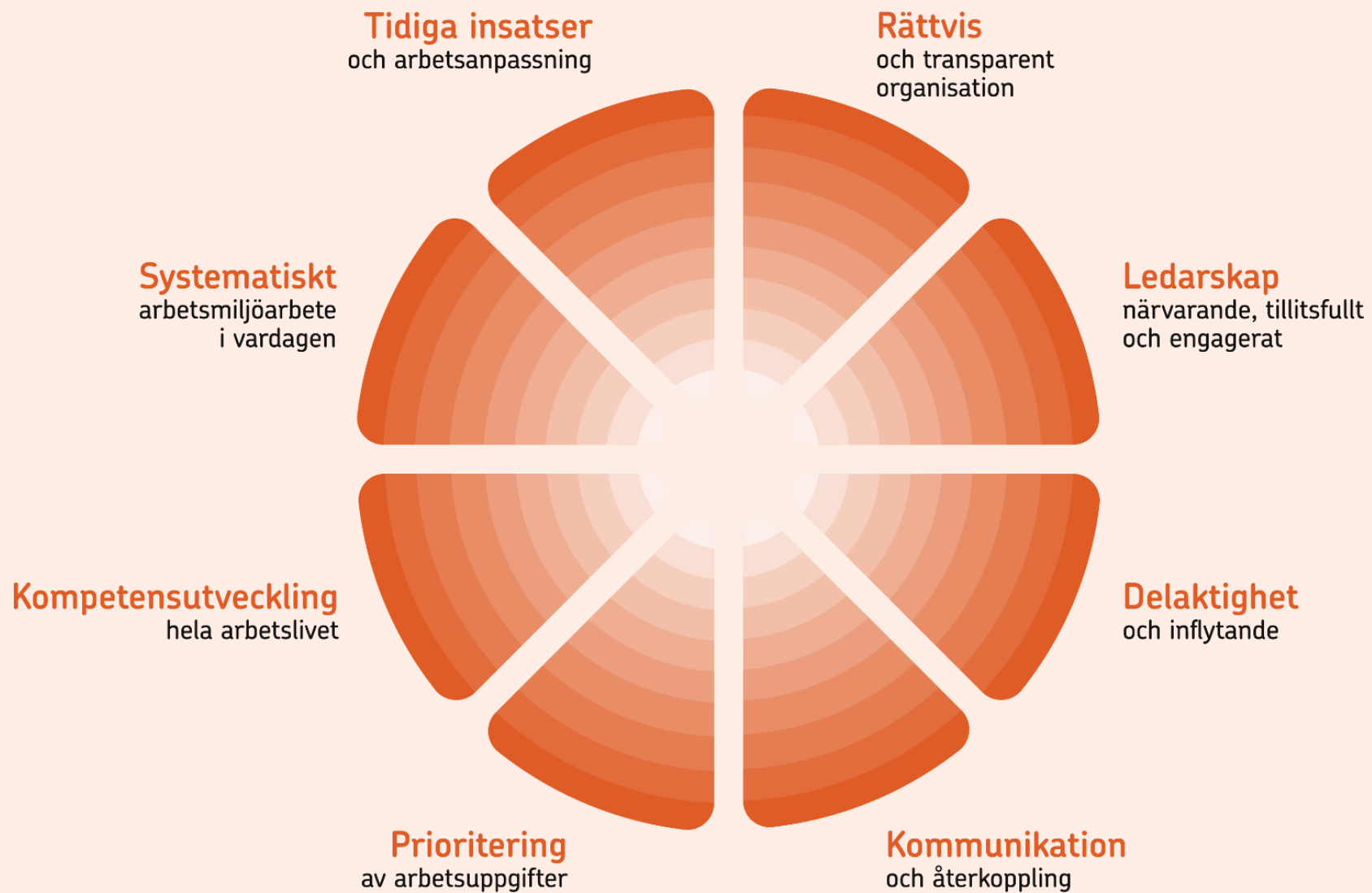
Version för dokumentation.
Länkar har lagts till.

Innehåll

- Vad är friskfaktorer?
- Varför arbeta med friskfaktorer?
- Olika stöd i arbetet med friskfaktorer
- Medskick



Friskfaktorer



Friskfaktorer – beskrivning

Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst.

Resurstilldelningar och beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs i hela organisationen.

Roller, ansvar och mandat är tydliga. Det finns en hög grad av tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer.

Värdegrund, policys och rutiner är välkända, upplevs som relevanta och följs. Det är tydligt vad som gäller.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser.

Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra.

Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen.

När kraven i arbetet – mer än tillfälligt – överskrider resurserna går chefer i alla led in och prioriterar arbetsuppgifter.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen.

Ledare är måna om att utveckla relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter.

Chefer och medarbetare i alla led tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt.

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen eller annan form av kompetensutbyte.

Det finns en strävan efter att vara en lärande organisation och medarbetare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

Delaktighet och inflytande

Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen.

Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer.

Alla kommer till tals och bidrar med olika erfarenheter och perspektiv. Det är tydligt vad man kan påverka och inte.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen.

Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp.

Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna.

Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra.

Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat.

Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.

Tidiga insatser och arbetsanpassning

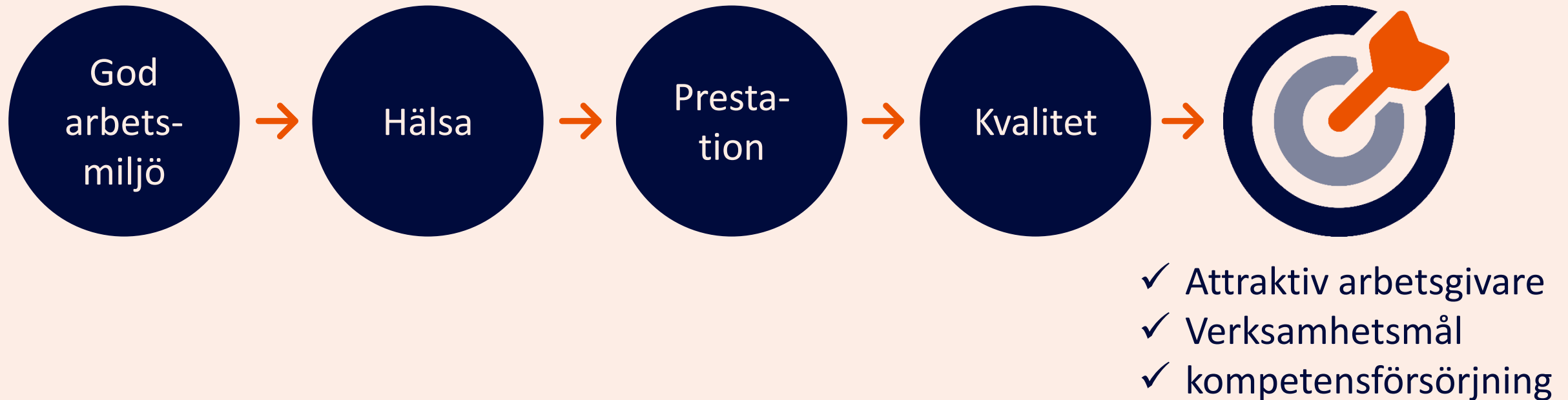
Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god.

Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns, är välkända och efterlevs.

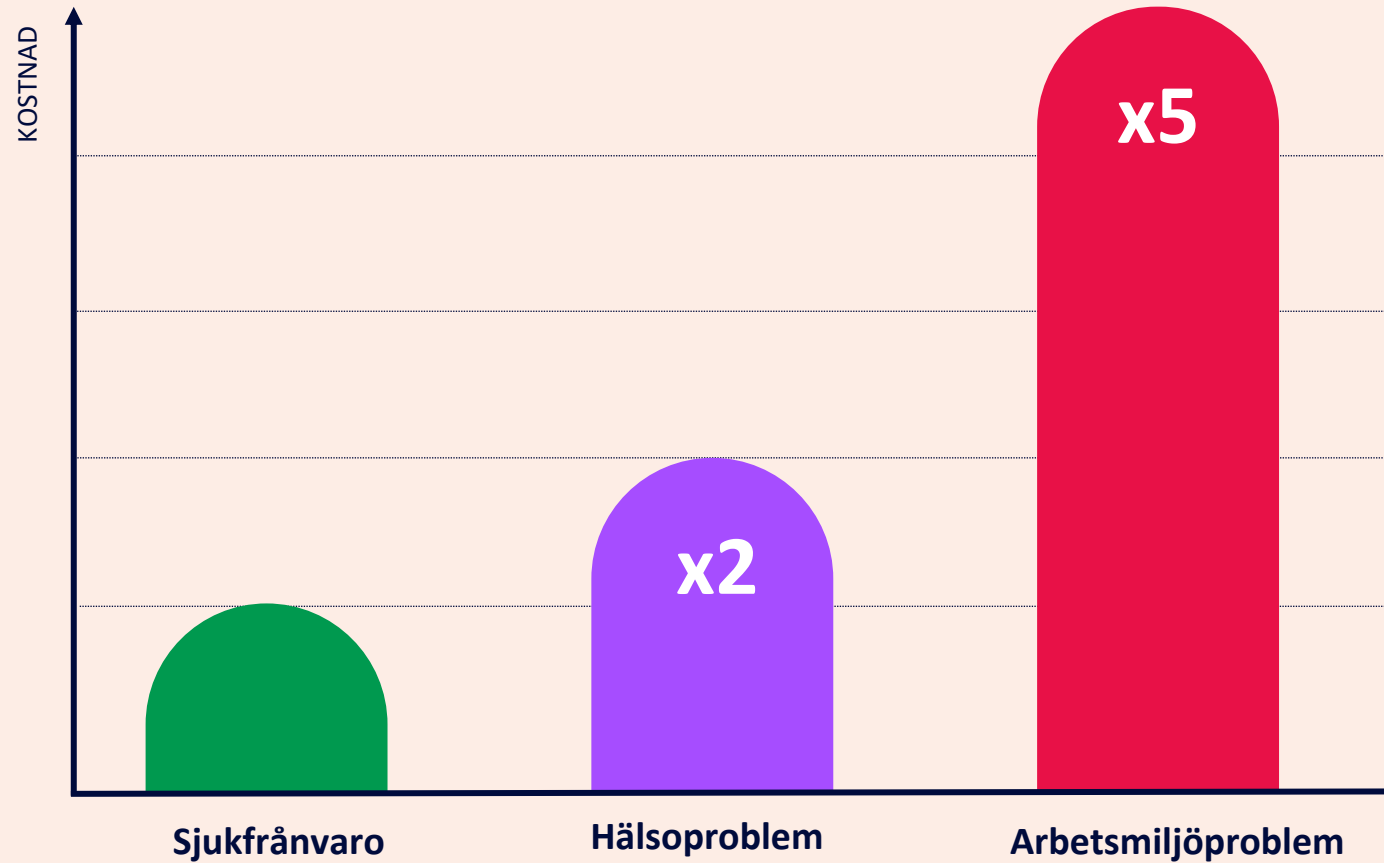
Alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chef agerar på tidiga signaler.

Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer så som företagshälsovård och försäkringskassa.

Arbetsmiljö och hälsa påverkar hur vi mår och presterar på jobbet



Investera i arbetsmiljö

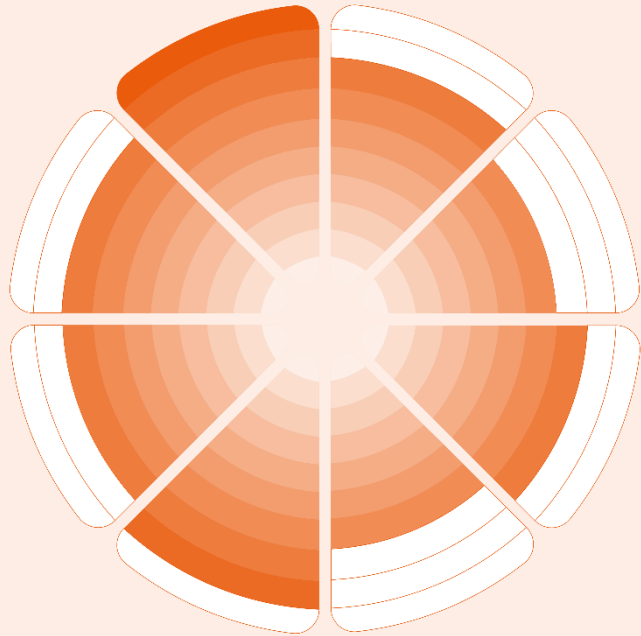


Ett mer främjande arbetssätt

	EFTERHJÄLPANDE / ÅTERSKAPANDE	FÖREBYGGANDE	FRÄMJANDE
ORGANISATION			
GRUPP			
INDIVID			

Friskfaktorerna
vägleder oss till ett mer
främjande arbetssätt!

Att gå från nuläge till önskat läge



Nuläge

Vad behöver vi
fortsätta, börja och sluta göra
- för att bättre nå dit vi vill?



Önskat läge



Hitta det som fungerar



**Vad gör vi som
funkar bra?**

Varför funkar det?

Friska fläktar i Oskarshamn





Närvarande,
tillitsfullt
och
engagerat
ledarskap

Rättvis och
transparent
organisation

Kommunika-
tion och
återkoppling

Delaktighet
och
inflytande

Prioritering
av arbets-
uppgifter

Kompetens-
utveckling
hela
arbetslivet

Tidiga
insatser och
arbets-
anpassning

Systematiskt
arbetsmiljö-
arbete i
vardagen

Ledning

HR

1:a linjens
chefer

Skydds-
ombud

Med-
arbetare

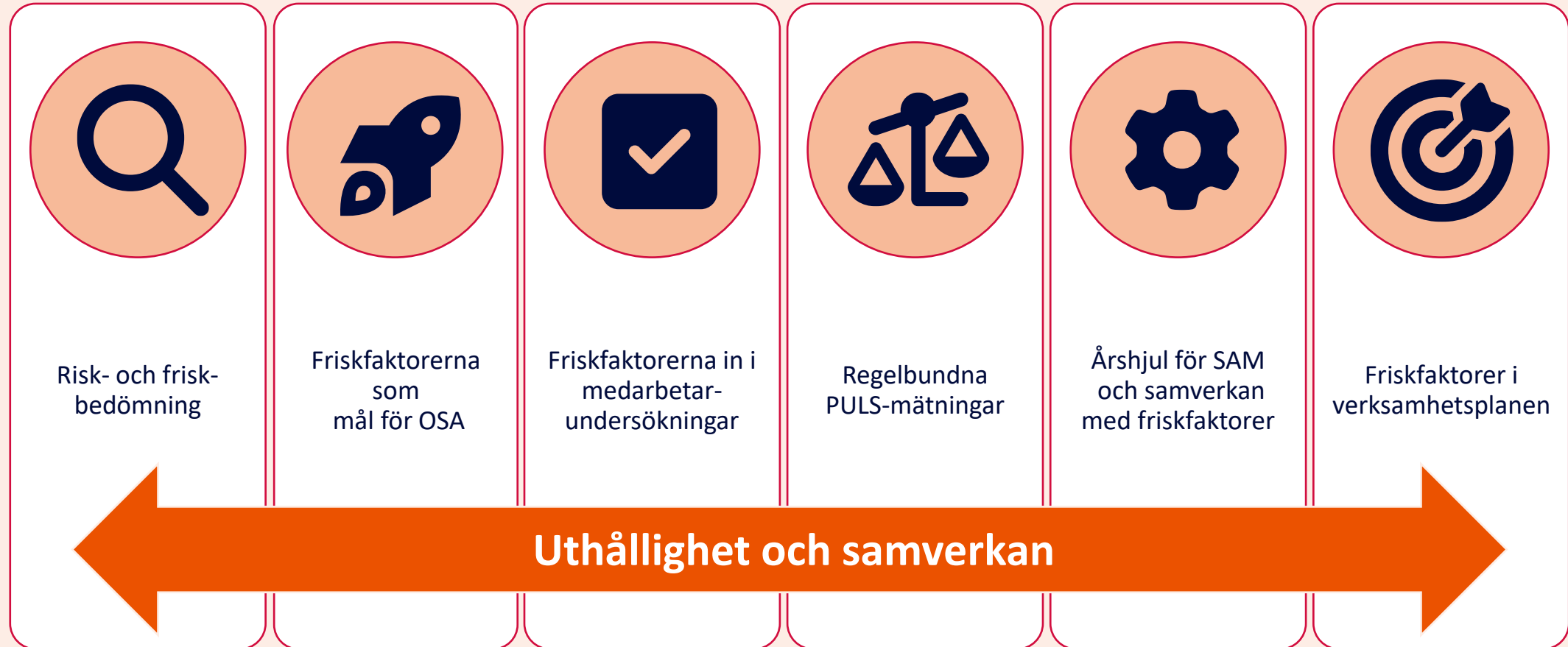
Alla behöver
hjälpas åt i
friskfaktorarbetet!
Är det tydligt vem
som behöver göra
vad?

**Gör inte mer
– gör annorlunda!**



Så gör andra

Integrera friskfaktorer i befintliga strukturer



Genomför förändring av verksamheten med stöd av friskfaktorer

Utgå från friskfaktorer

Rättvis och transparent organisation

- Motivera varför en förändring behöver genomföras och lyft fram både för- och nackdelar med förändringen.
- Tydliggör hur förändringen kommer gå till, vilka som kommer att påverkas och på vilket sätt.

Prioritering av arbetsuppgifter

- Om förändringen medför ökad arbetsbelastning för vissa yrkesgrupper – se över hur de ska prioritera sina arbetsuppgifter.
- Fundera över om balansen mellan krav och

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

- Fundera över om du som chef behöver prioritera att vara mer närvarande i verksamheten under en period.
- Lyssna in vad medarbetarna behöver för att känna tillit och trygghet under förändringsprocessen.

Delaktighet och inflytande

- Involvera medarbetare i planering och genomförande av förändringen så tidigt som möjligt.
- Informera medarbetare om hur deras åsikter och förslag kommer tas tillvara på.

Kommunikation och återkoppling

- Ta fram en kommunikationsplan för att säkerställa löpande kommunikation under förändringen.
- Skapa kommunikationsytor för att ge möjlighet att lyfta frågor, ge synpunkter och komma med förbättringsförslag.

Rättvis och transparent organisation


- Motivera varför en förändring behöver genomföras och lyft fram både för- och nackdelar med förändringen.
- Tydliggör hur förändringen kommer gå till, vilka som kommer att påverkas och på vilket sätt.

Ledarskap närvarande, tillitsfullt och engagerat


- Fundera över om du som chef behöver prioritera att vara mer närvarande i verksamheten under en period.
- Lyssna in vad medarbetarna behöver för att känna tillit och trygghet under förändringsprocessen.

[Länk: Friskbedömning, PDF](#)

Friskbedömning inför förändringar



Friskfaktor	Definition	Förbättring	Oförändrad	Försämring
Rättvis och transparent organisation	<ul style="list-style-type: none">Organisationen upplevs som schysst.Besluten är transparenta, välmotiverade och efterlevs.Roller och ansvar är tydliga.Tilliten inom organisationen är hög.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap	<ul style="list-style-type: none">Ledaren finns tillgänglig i verksamheten och utvecklar relationer genom tillit.Chefer inspirerar genom tydliga mål och ger förutsättningar för att nå dem.Alla driver verksamheten framåt.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delaktighet och inflytande	<ul style="list-style-type: none">Medarbetare är delaktiga genom att rutiner, arbetssätt, möten, och beslut utformas för att ta vara på individens tankar och idéer.Det är tydligt vad man kan påverka och inte.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



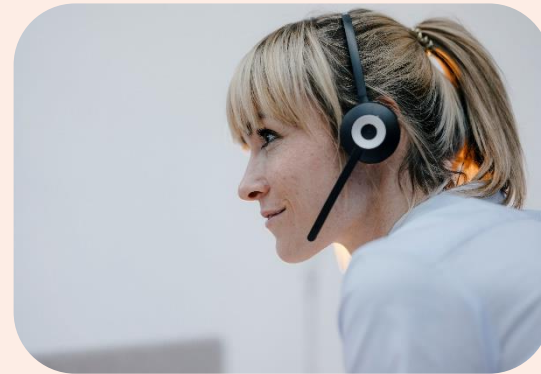
Hur kommer friskfaktorerna påverkas?

Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer



Studio Friskfaktor

Programserie



Friskfaktorlinjen

Strategisk rådgivning
vid behov



Friskfaktorsteget

Utbildning för de
som leder förändring



Friskfaktorlabbet

Ett verktyg för
arbetsgruppen



Friskfaktorlabbet
Kom igång med friskfaktorer!

Två olika aktiviteter



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor



Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

4 Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra. Det finns forum för information och dialog. Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Det finns fungerande kommunikationsvägar för information och dialog



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Vi är bra på att ge varandra återkoppling



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

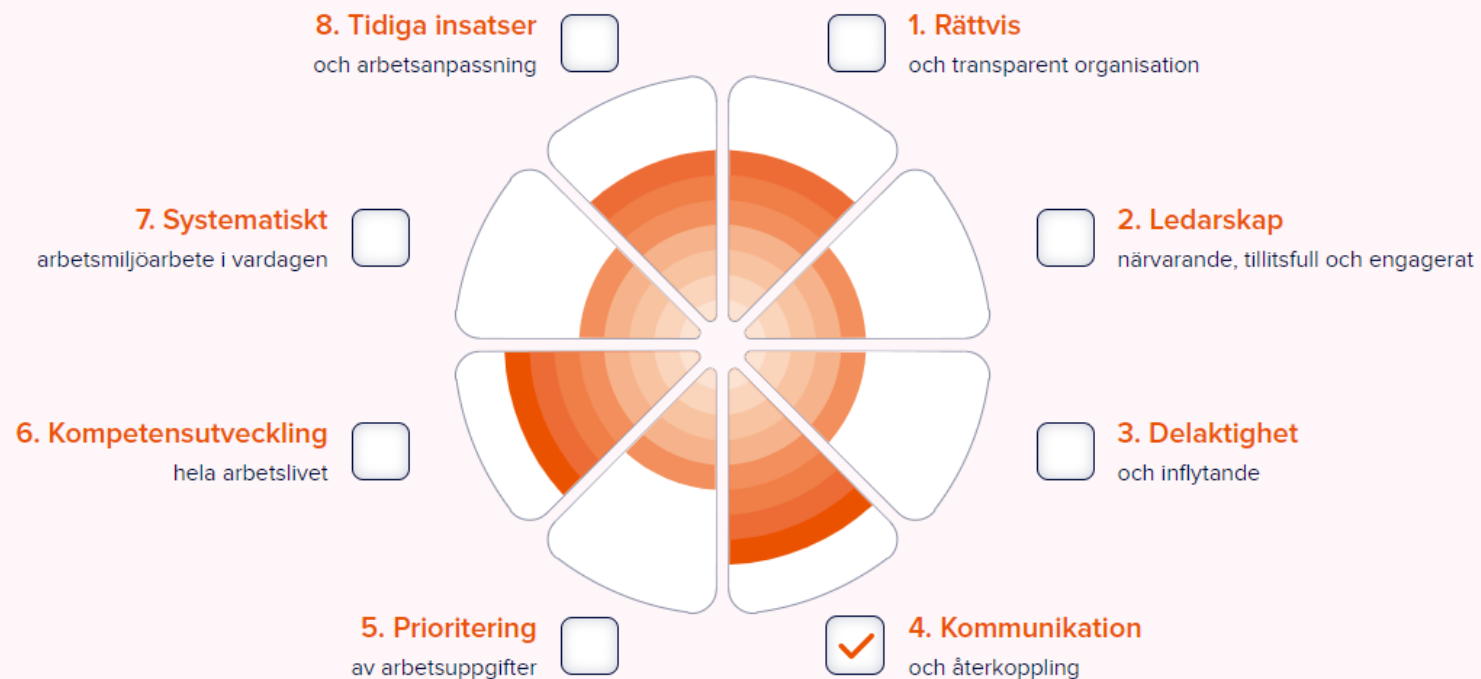
1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min



Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- **Välj beteenden**
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

4 Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra. Det finns forum för information och dialog. Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

- Vi använder de kommunikationskanaler vi kommit överens om.
- Vi pratar med varandra och inte om varandra.
- Vi ger varandra positiv och utvecklande återkoppling.
- Eget förslag

Är det något vi behöver sluta göra?

Finns det några saker vi gör idag som hindrar oss från att göra det vi har bestämt?

Avslutande reflektion: Vad hoppas vi ska hända?

Önskat läge, hur kommer det bli hos oss när vi börjar göra det här?

Friskfaktorer i praktiken



Rättvis och transparent organisation

- Vi följer rutiner och överenskommelser – det vi säger att vi ska göra är också det vi gör.
- Vi frågar om vi tycker att något är oklart.
- Vi berättar öppet och ärligt vad vi känner till och tycker i arbetsrelaterade frågor.



Prioritering av arbetsuppgifter

- Vi berättar för varandra hur mycket vi har att göra och om vi har möjlighet att hjälpa till.
- Vi prioriterar bland arbetsuppgifter utifrån situation med stöd av rutiner.
- Vi ber om hjälp från vår chef när vi inte kan eller vet hur vi ska prioritera.



Ledarskap närvarande, tillitsfullt och engagerat

- Vi berättar för vår chef vad vi behöver för att klara vårt uppdrag.
- Vi pratar om hur tillgänglig vår chef behöver vara utifrån våra behov.
- Vi pratar om vad vi behöver göra för att utveckla tillitsfulla relationer.



Kompetensutveckling hela arbetslivet

- Vi lär av varandra genom att dela med oss av den kunskap och erfarenhet vi har.
- Vi utvärderar våra arbetsätt och lär av framgångar och misstag.
- Vi ger förslag på kompetensutveckling vi behöver.



Delaktighet och inflytande

- Vi ger förslag på hur vi kan utveckla vår arbetsmiljö och verksamhet.
- Vi medverkar aktivt i att genomföra förbättringsförslag.
- Vi fokuserar på det vi kan påverka och det vi inte kan förändra för vi vidare.



Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

- Vi reflekterar dagligen över vad som fungerar bra och vad som behöver förbättras.
- När problem uppstår löser vi dem direkt, om vi kan.
- Vi följer upp hur olika åtgärder och insatser fungerar och justerar efter behov.



Kommunikation och återkoppling

- Vi använder de kommunikationskanaler vi kommit överens om.
- Vi pratar med varandra och inte om varandra.
- Vi ger varandra positiv och utvecklande återkoppling.



Tidiga insatser och arbetsanpassning

- Vi agerar för att få återhämtning under arbetspasset genom att till exempel ta promenadmöten, pauser eller fika.
- Vi berättar för vår chef om vi inte mår bra.
- Vi följer rutiner för sjukanmälan och sjukskrivning.

Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

6d

Vill vi ha det annorlunda, måste vi göra annorlunda!

Påminn ofta varandra om beteendena ni valt och följ upp om det leder till önskat resultat.



Medelvärde

3.5

2.5

2.6

4.1

2.4

4.1

2.3

3.5

- Stämmer helt
- Stämmer oftast
- Stämmer delvis
- Stämmer oftast
- Inte

Uppföljningsstöd

- Följa upp om det blev som det var tänkt.
- Prova något nytt om ni inte nådde i mål.
- Fira framsteg.

[Länk: Friskfaktorlabbet – Uppföljningsstöd, PDF](#)

“suntarb

Hur har det gått?

Uppföljning är en av de viktigaste förutsättningarna för att skapa förändring. Prata i arbetsgruppen om hur det har gått för er. Börja med att repetera vad ni kom överens om att ni skulle börja/sluta göra och vad ni hoppades att det skulle leda till.

Följ upp hur det har gått med hjälp av frågorna

- Har ni gjort det ni kom överens om att göra?
- Har det lett till de resultat ni hoppades på?

Om det har gått bra:

- Vad är det som har gått bra?
- Vad är det som har gjort att ni lyckats?
- Vad behöver ni för att fortsätta göra det ni kom överens om?

Om det inte gått som planerat:

- Vad berodde det på?
- Hade ni rätt förutsättningar för att göra beteendet?
- Vad behöver ni för att göra beteendet? (Se tipsrutan här bredvid)

Positiva effekter:

- Har arbetet gett andra positiva effekter?
- Har arbetet lett till nya insikter och lärdomar?

Nästa steg

Vad blir ert nästa steg?



Tips för att få det att hända!

- ✓ Självskatta dig - dra ett streck för varje gång du gör beteendet.
- ✓ Reflektera över när ni kan göra beteendet i ert dagliga arbete.
- ✓ Ställ en klocka för att påminna er om när ni ska göra beteendet.
- ✓ Skapa lärpar som uppmuntrar och följer upp varandra.
- ✓ Kom överens om hur ni ska fira era framsteg.
- ✓ Uppmärksamma någon som är bra på att göra det nya beteendet.

Två olika aktiviteter



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor



Friskfaktorplaneraren

- Skapa förutsättningar för friskfaktorer – en i taget
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Konkretisera vad ni ska göra
- Involvera medarbetare



Rättvis och transparent organisation

- Organisationen upplevs som schysst.
- Besluten är transparenta, välmotiverade och efterlevs.
- Roller och ansvar är tydliga.
- Tilliten inom organisationen är hög.

Välj friskfaktor



Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

- Ledaren finns nära i verksamheten och utvecklar relationer genom tillit.
- Chefer inspirerar genom tydliga mål och ger förutsättningar för att nå dem.
- Alla driver verksamheten framåt.

Välj friskfaktor



Delaktighet och inflytande

- Medarbetare är delaktiga genom att rutiner, arbetssätt, möten och beslut utformas för att ta vara på individens tankar och idéer.
- Det är tydligt vad man kan påverka.

Välj friskfaktor



Kommunikation och återkoppling

- Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra.
- Det finns forum för information och dialog.
- Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Välj friskfaktor



Prioritering av arbetsuppgifter

- Man pratar regelbundet om arbetsbelastning.
- Det finns rutiner för att göra prioriteringar.
- Chefen stöttar när det behövs.

Välj friskfaktor



Kompetensutveckling hela arbetslivet

- Det finns strategier för att hela tiden utveckla medarbetares kompetens.
- Man använder forum för att dela erfarenheter och kunskap.
- Möjlighet att byta arbetsuppgifter finns.

Välj friskfaktor



Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

- Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.
- Att reflektera, bedöma konsekvenser, åtgärda och följa upp är rutin.

Välj friskfaktor



Tidiga insatser och arbetsanpassning

- Kunskapen om arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är hög man är bra på att tidigt fånga upp signaler på ohälsa.
- Möjlighet till återhämtning finns.
- Alla meddelar sin chef om de inte mår bra.

Välj friskfaktor

Medskick: Framgångsfaktorer i friskfaktorarbetet

- 1** Arbeta främjande

- 2** Samverka

- 3** Gör inte mer, gör annorlunda

- 4** Skapa gemensam bild

- 5** Var konkreta

- 6** Få med ledningen

- 7** Stöd processledaren

- 8** Jobba på alla nivåer

- 9** Anpassa rutiner

- 10** Var uthålliga


Tack!