

“suntarbetsliv

Arbeta med friskfaktorer – så gör ni i praktiken

Cecilia Skeppar

Charlotte Wiberg Wikholm



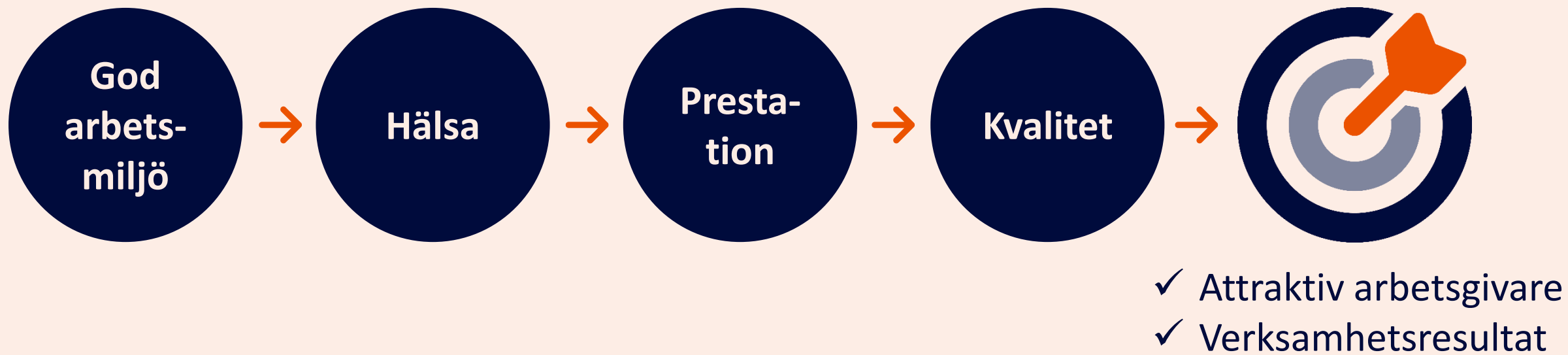
Upphovsrätt

Dokumentet är framtaget av Suntarbetsliv med det syfte som framgår av titelbilden.
Powerpoint-bilderna följer Suntarbetslivs visuella identitet.

Tänk på att foton, bilder, illustrationer och filmer är Suntarbetslivs. Om du önskar använda någon bild i en egen presentation, gör då till exempel en skärmdump där Suntarbetslivs logotype syns, så att det är tydligt vem som är avsändare. Du kan också göra en egen bild enligt din organisations visuella identitet där du inspireras av Suntarbetslivs bildidéer.

Du kan alltså inte ta eller låna powerpoint-bilder, bilder, foton, illustrationer eller filmer utan att ange källa.

Kontakta gärna fraga@suntarbetsliv.se om du undrar över något!



Ett mer främjande arbetssätt

	FRÄMJANDE	FÖREBYGGANDE	EFTERHJÄLPANDE / ÅTERSKAPANDE
ORGANISATION			
GRUPP			
INDIVID			

Organisatoriska
friskfaktorer
vägleder oss till
ett mer
främjande
arbetssätt!

Båda perspektiven behövs! Har ni balans?

F
R
Ä
M
J
A

FOKUS

- Möjligheter
- Styrkor

UNDERSÖKER

- Vad funkar bra?
- Vilka styrkor har vi?

LÖSNINGAR

- Bygger vidare på det som funkar
- Vågar prova och utvärdera
- Prioriterar det värdeskapande



EFFEKTER

- Motivation
- Helhetstänk
- Risker uppstår mer sällan
- Systematiskt arbetssätt och goda rutiner
- Samverkan
- Lösningfokuserade medarbetare
- Långsiktighet



- ✓ God arbetsmiljö
- ✓ Attraktiv arbetsplats

F
Ö
R
E
B
Y
G
G
A

FOKUS

- Risker
- Problem
- Svagheter

UNDERSÖKER

- Vad funkar dåligt?
- Vilka risker och svagheter finns här?
- Vad är rot-orsak resp. symtom?

LÖSNINGAR

- Åtgärdar rot-orsaker
- Följer upp att åtgärd fått bort risk
- Prioriterar de största riskerna



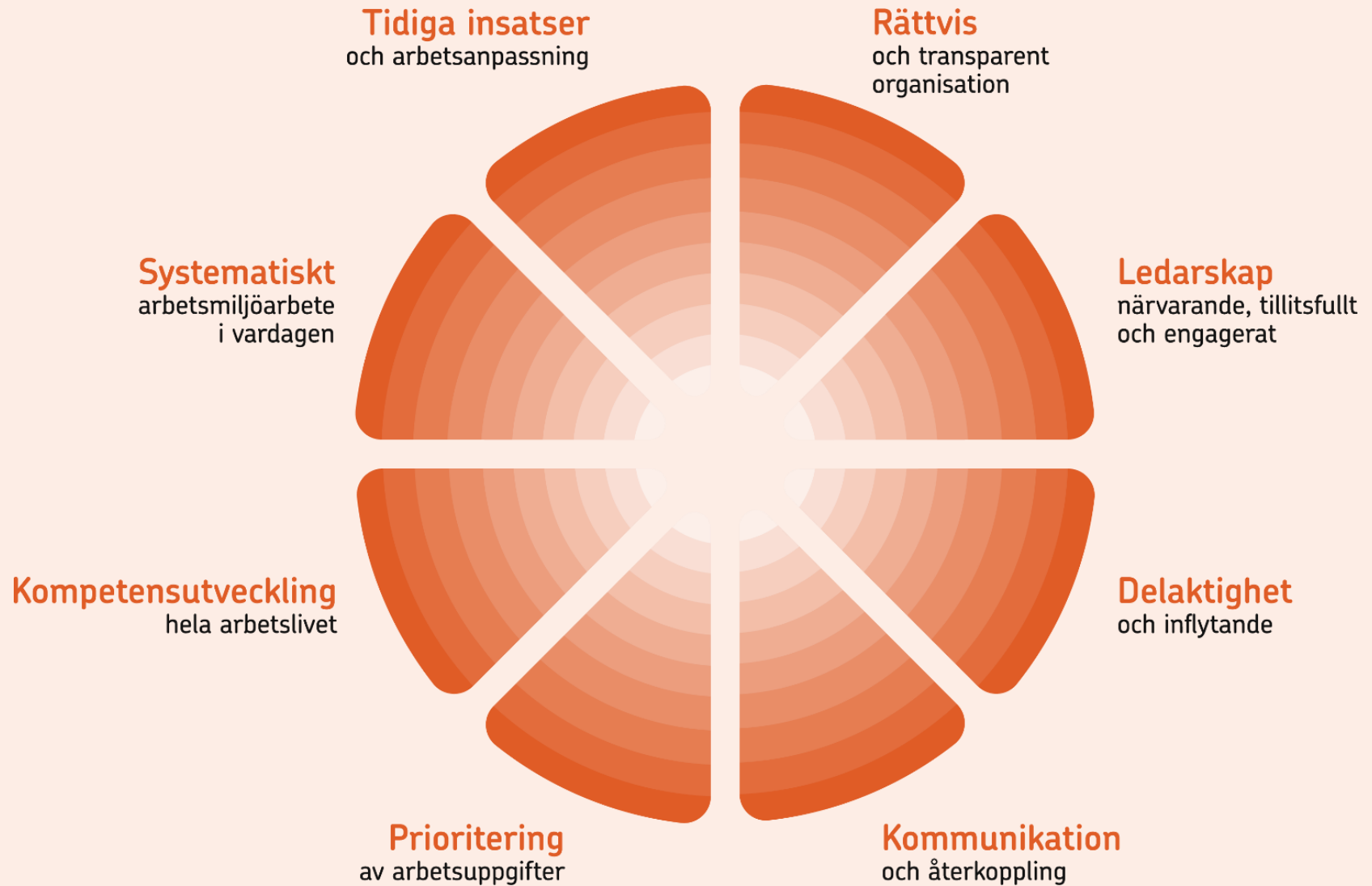
Hitta det som fungerar



**Vad gör vi som
funkar bra?**

Varför funkar det?

Friskfaktorer



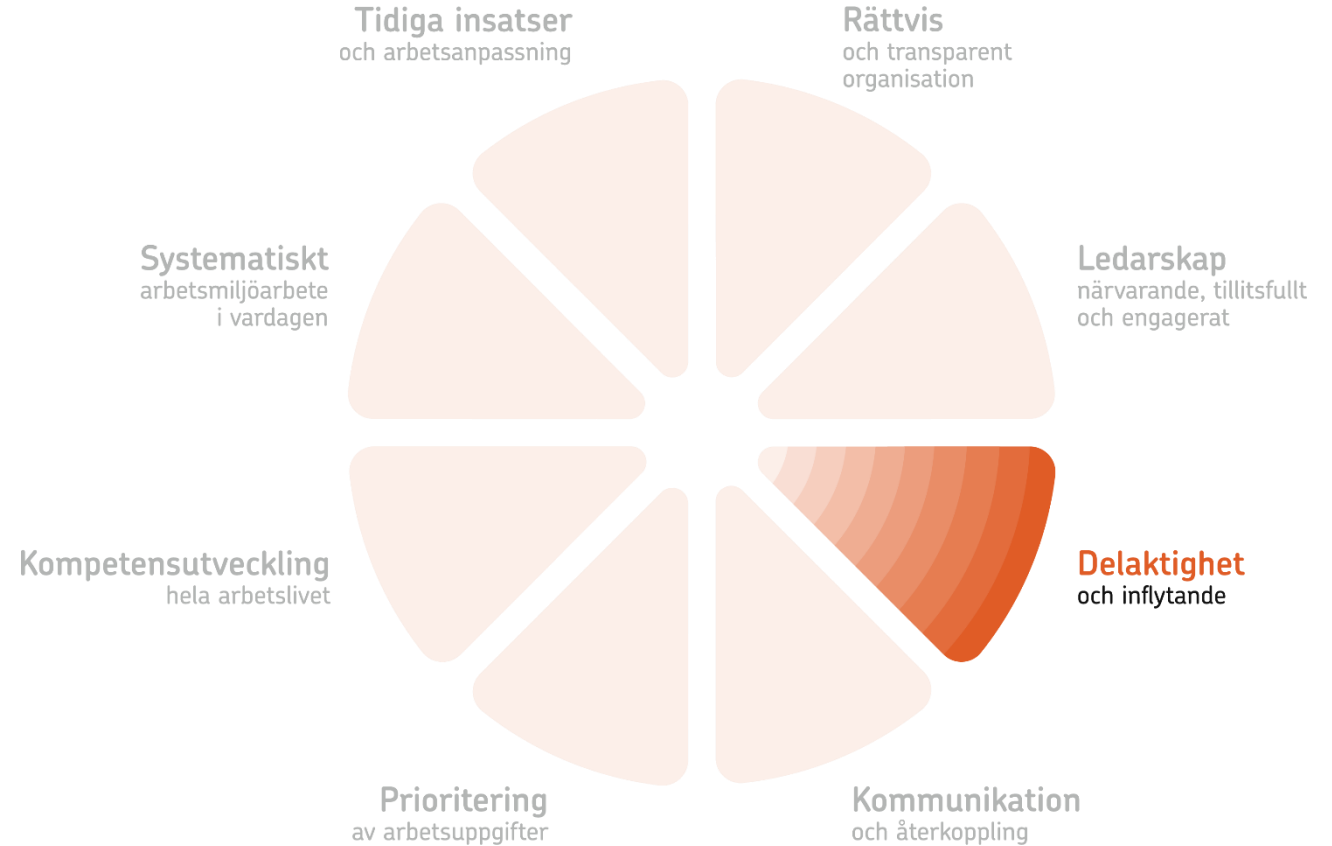
Delaktighet och inflytande

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.



Friskfaktorer – definitioner

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, policy och rutiner är väl kända, 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 karriären

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

Arbetsmiljöarbetet sker systematiskt och är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Dialogen hålls levande genom att löpande reflektera över vad som fungerar bra, vad som behöver förbättras och varför. Det är rutin att inom verksamheten löpande bedöma konsekvenser, åtgärda och följa upp att vidtagna åtgärder ger önskat resultat. Problemlösningsförmågan är god.

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 väl kända 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.

Inventering

Skriv vad du/ni gör för att stärka respektive friskfaktor			
Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap	Delaktighet och inflytande	Kommunikation och återkoppling	Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
Organisation:	Organisation:	Organisation:	Organisation:
Grupp:	Grupp:	Grupp:	Grupp:
Individ:	Individ:	Individ:	Individ:

“suntarbetsliv



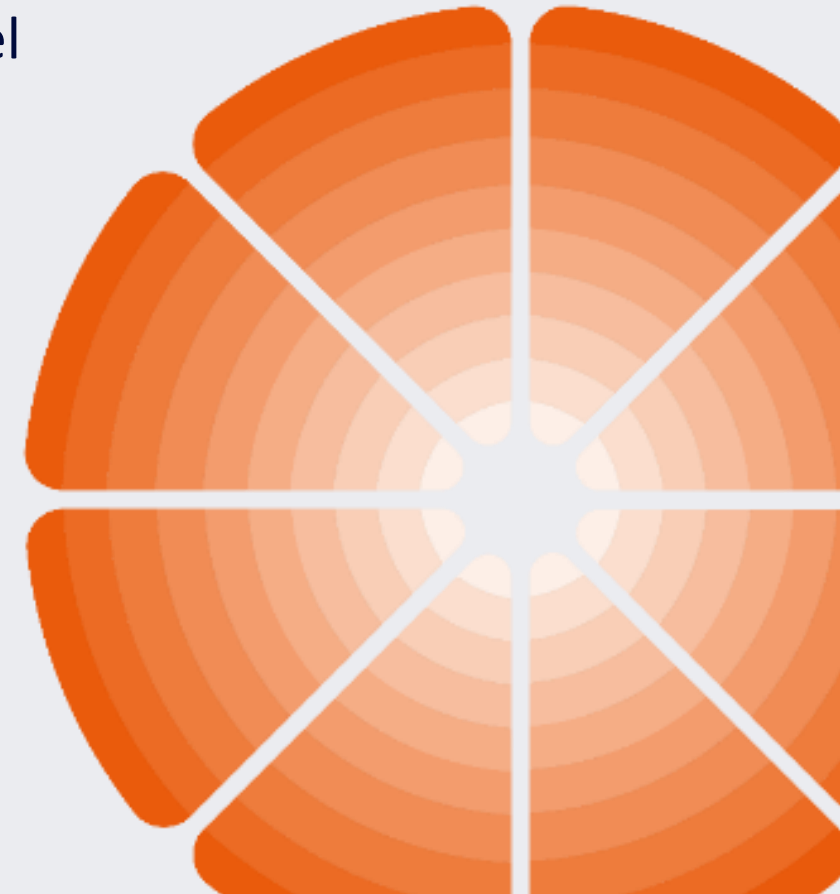
Att stärka friskfaktorer är att arbeta med OSA i praktiken

Organisatorisk arbetsmiljö

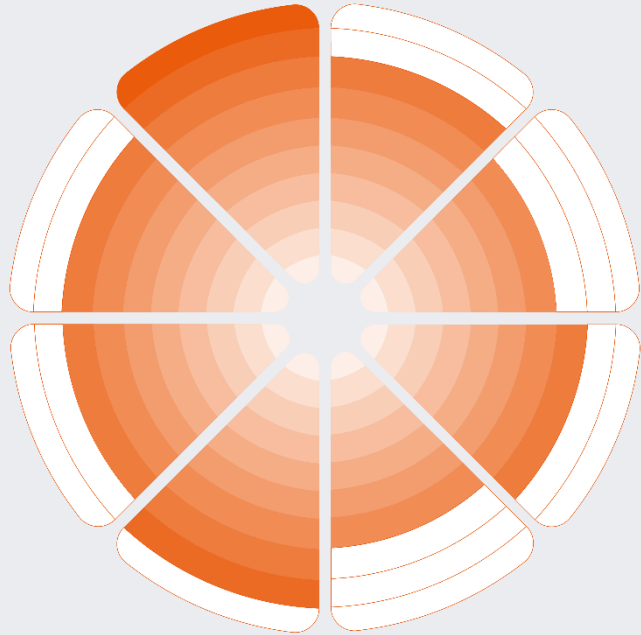
- Ledning och styrning
- Kommunikation
- Delaktighet och handlingsutrymme
- Fördelning av arbetsuppgifter
- Krav, resurser och ansvar

Social arbetsmiljö

- Socialt samspel
- Samarbete
- Socialt stöd



Att gå från nuläge till önskat läge



Nuläge

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

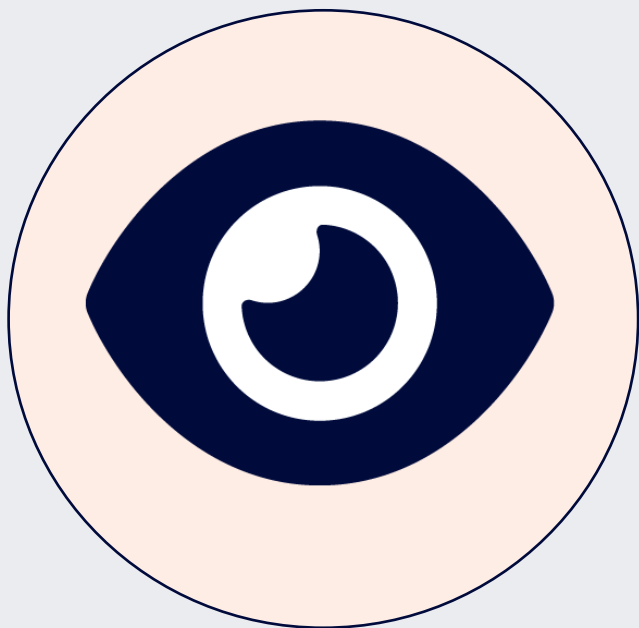


Önskat läge



Vad är ett beteende?

Allt vi gör och säger



Se



Höra

Friskfaktorer i praktiken

Vad gör vi redan och vad kan vi göra annorlunda eller ännu mer av?

Rättvis och transparent organisation

☐ Vi följer rutiner och överenskom-

Ledarskap närvarande, tillitsfullt och engagerat

☐ Vi berättar för vår chef vad 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.

☐ Vi ber om hjälp från vår chef när vi inte kan eller vet hur vi ska prioritera.

☐ 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.

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.

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.

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.

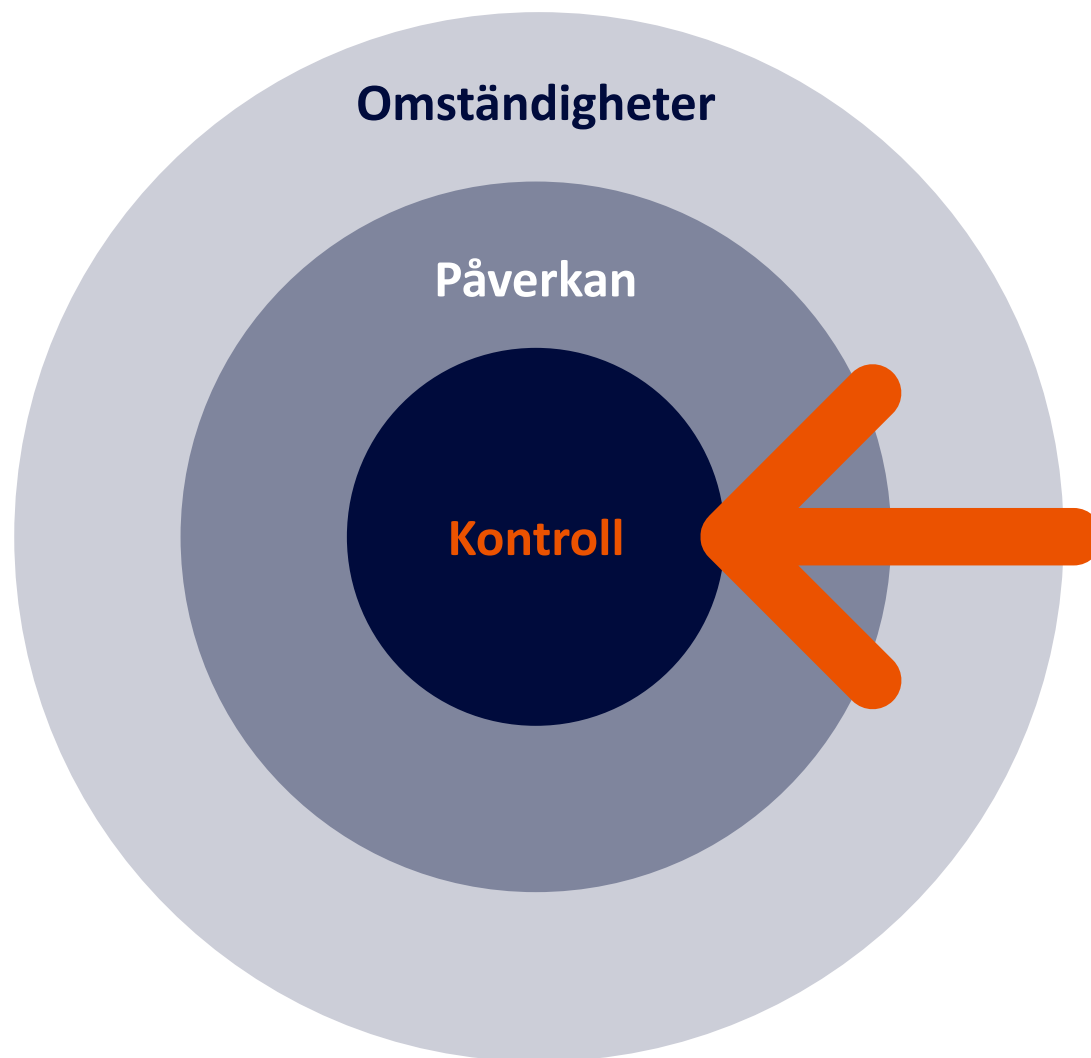
☐ Vi följer rutiner för sjukanmälan och sjukskrivning.

Påverkanscirkeln

Kontroll
Det du personligen har kontroll över, som beteenden och handlingar.

Påverkan
Den påverkan du kan ha på andras beteenden - som t ex kollega eller ledare.

Omständigheter
Det som du inte kan påverka, – som vädret, tågförseningar, politiska beslut.



**Fokusera på
det du kan
kontrollera!**

	Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap	Rättvis och transparent organisation	Kommunikation och återkoppling	Delaktighet och inflytande	Prioritering av arbetsuppgifter	Kompetensutveckling hela arbetslivet	Tidiga insatser och arbetsanpassning	SAM i vardagen
Övergripande ledning							Alla behöver hjälpas åt i friskfaktorarbetet!	
Stöd-funktioner								
Central samverkan								
Chefer								
Skyddsombud / fackligt förtroende-vald								
Medarbetare								

**Gör inte mer
– gör annorlunda!**







Friskfaktorlabbet

Kom igång med friskfaktorer!

Friskfaktorlabbet



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

Starta

Film och reflektion

Nu börjar vi! Titta på filmen och prata om frågan tillsammans två och två.



Visa filmtext

Vad kan vi vinna på att skapa en stark friskfaktorkultur hos oss?

Reflektera tillsammans, 5 min

Skatta nuläget

- 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

Skatta

Ta reda på ert nuläge

Skatta individuellt nuläget för varje friskfaktor. Tänk på hur det ser ut i er arbetsgrupp just nu. Alla svar är anonyma.

- Skriv av skattningslänken eller skanna QR-koden.
- Skriv in grupp-koden för att göra nuläges-skattningen.

www.friskfaktorlabbet.se/skattning

Ange grupp-koden:

636 796

Ny grupp? Uppdatera koden:



Till mötesledaren - spara aktiviteten om skattningen sker i förväg.

▼



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

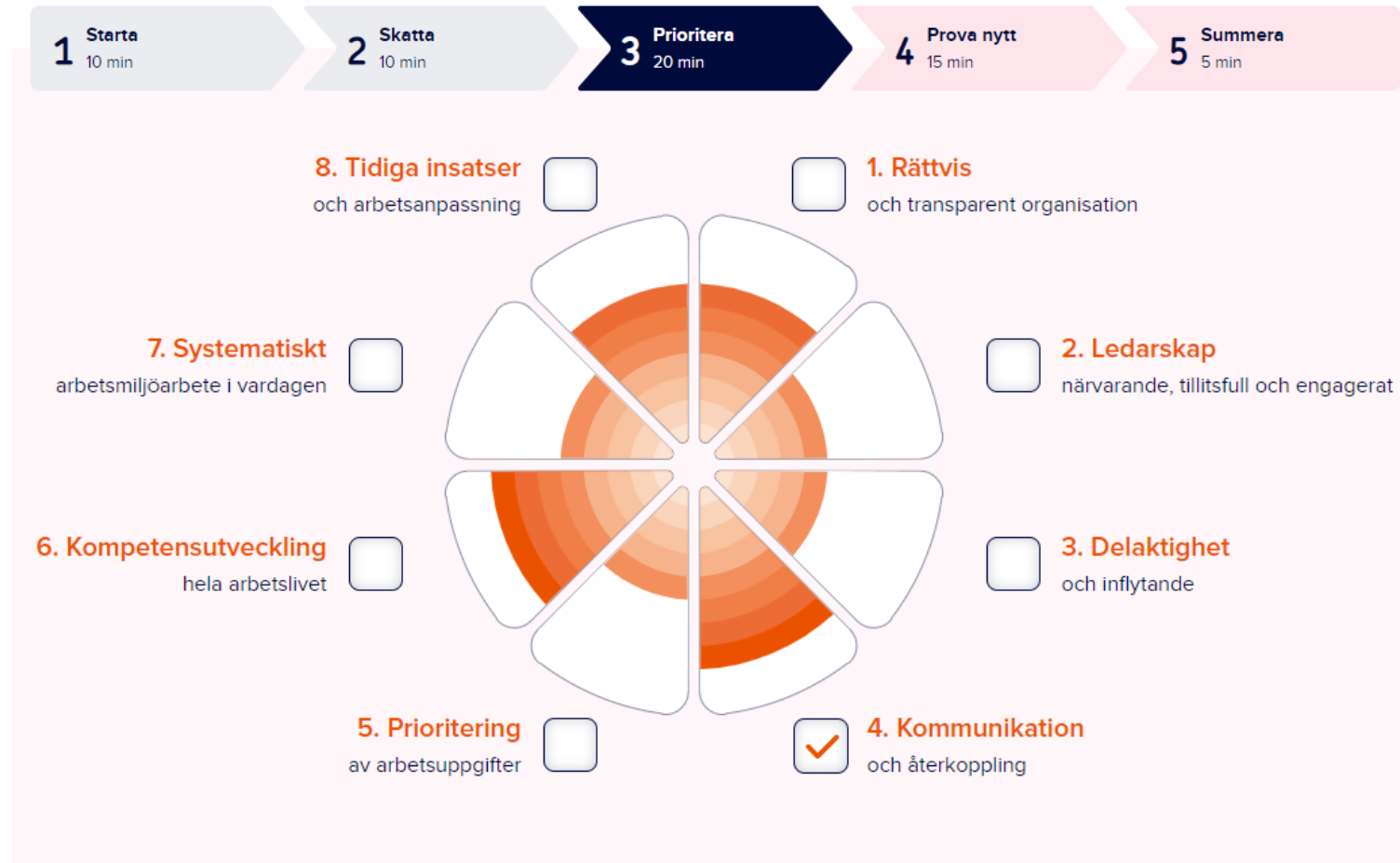


Stämmer inte alls

Nästa

Friskfaktorkulturen

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

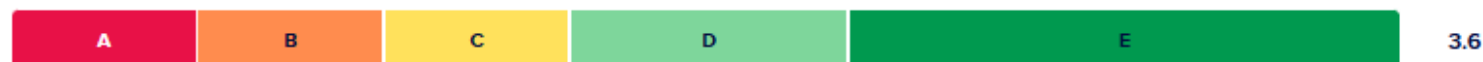


Medelvärde:

1. Rättvis och transparent organisation



2. Ledarskap närvarande, tillitsfull och engagerat



3. Delaktighet och inflytande



Friskfaktorkulturen

- Film och
- Individu
- Gemens
- Prioriter
- **Välj bete**
- Summer

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

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

Uppföljningsguiden

“suntarbetsliv

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? Vilka?
- Har arbetet lett till nya insikter och lärdomar? Vilka?



Tips för att få det att hända!

- ✓ Självskatta er – dra ett streck för varje gång ni 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.

Nästa steg

Vad blir ert nästa steg?

“suntarbetsliv



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



Rättvis och transparent organisation

1 Starta
10 min**2 Skatta**
10 min**3 Prioritera**
5 min**4 Summera**
15 min

Starta

Film och reflektion

Här startar dialogen om hur ni kan skapa förutsättningar för en stark friskfaktor. Börja med att titta på filmen och reflektera tillsammans.

Det finns guld - för varje friskfaktor



Prioritering av arbetsuppgifter

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

Välj friskfaktor



Prioritering av arbetsuppgifter

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
5 min

4 Summera
15 min



Nästa steg

Mall för prioritering

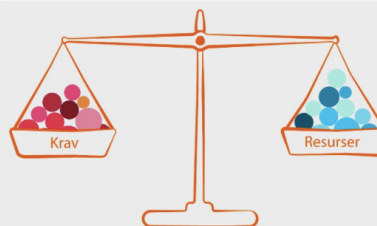
	Bråttom	Mindre bråttom
Viktigt	 Gör så snart som möjligt	 Schemalägg
Mindre viktigt	 Delegera om möjligt	 Undvik att göra

Gruppaktivitet

Stöd för prioritering

Följ stegen och skapa tillsammans ert stöd för prioritering utifrån verksamhetens mål.

🕒 cirka 40 minuter



Aktivitet

Film om krav och resurser

Titta på filmen om krav och resurser. Starta dialogen om hur det ser ut i er verksamhet och hur ni vill ha det.

🕒 cirka 15 minuter

Mer guld under "Inspiration" i Friskfaktorlabbet

Stödmaterial för friskfaktorarbetet

Friskfaktorhjulet

Bild på alla friskfaktorer med beskrivning (pdf)



Beteendeöversikt

Tips på beteenden som stärker friskfaktorer i vardagen (pdf)



Uppföljningsstöd

Stöd för att följa upp om det blev som ni tänkt er (pdf)



Fördjupning

Läs mer om friskfaktorer och ladda ner reflektionsfrågor.



Kunskap om åtta friskfaktorer

Här finns mer kunskap om respektive friskfaktor och fler exempel på konkreta handlingar för organisation och individ.



Prioritering av
arbetsuppgifter

Exempel på konkret beteende för en stark friskfaktor

Alla i en organisation behöver vara med i friskfaktorarbetet och förstå vad man kan göra i det dagliga arbetet för att stärka friskfaktorerna. Här är exempel på hur man kan se och höra att friskfaktorn om prioritering fungerar bra.

- Chefer bokar in och genomför regelbundna individuella avstämningar om arbetsbelastning, krav och resurser.
- Skyddsombud påminner sina kollegor om att vid hög belastning skapa samsyn med chef och kollegor om vad som är viktigast att göra.
- Alla tar pauser för att återhämta sig mentalt eller fysiskt.
- Ledningen följer upp arbetsbelastning.
- HR tillhandahåller verktyg och metoder för kartläggning och uppföljning om balans mellan krav och resurser.

Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer



Studio Friskfaktor

Programserie



Friskfaktorlabbet

Ett verktyg för
arbetsgruppen



Boka föreläsning

Digital föreläsning
om friskfaktorer



Kom igång

Inspirations-
föreläsning för att
starta er
organisations
friskfaktorarbete

Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer



Friskfaktorsteget

Utbildning för de som
processleder friskfaktorarbetet



Friskfaktorlinjen

Strategisk rådgivning vid behov

Ny säsong av Studio Friskfaktor!

Möt verksamheter, centrala parter och forskare som delar konkreta exempel på hur arbetet med friskfaktorer gör skillnad.

Säsong 3 avsnitt 1

"Samverkan och friskfaktorer – synergier"

Säsong 3 avsnitt 2

"Friskfaktorn ledarskap – i praktiken"

Titta gärna tillsammans i samverkan!

TILL ANMÄLAN





Frågor

Tack!