

“suntarbetsliv

Håll i och håll ut – i friskfaktorarbetet

Cecilia Skeppar

Charlotte Wiberg Wikholm

Gäster: Uddevalla Kommun

Ann-Louise Joona, Personalchef

Linn Härdig, HR-specialist



Upphovsrätt

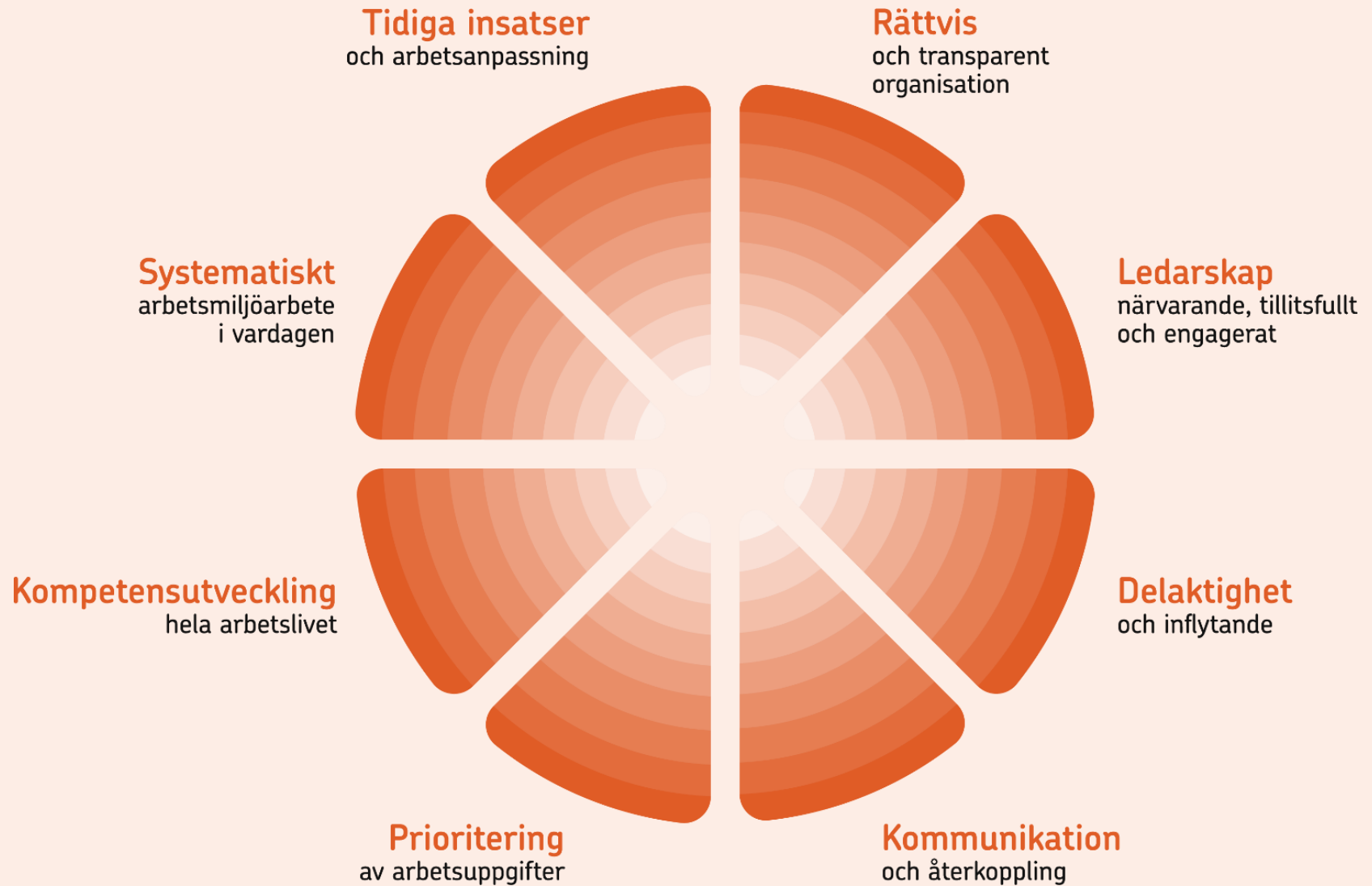
Dokumentet är framtaget av Suntarbetsliv med det syfte som framgår av titelbilden.
Powerpoint-bilderna följer Suntarbetslivs visuella identitet.

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!

Friskfaktorer



Hitta det som fungerar



**Vad gör vi som
funkar bra?**

Varför funkar det?



Friskfaktorer i Uddevalla Kommun

Håll i och håll ut i friskfaktorarbetet

Ann-Louise Joona, Personalchef

Linn Härdig, HR-specialist



Bakgrund



- 2023 Politiskt styrkortsuppdrag: hitta metoder för att sänka sjukfrånvaron.
- Analys utifrån riskorienterat arbetssätt (SKR) – utifrån den jobbade vi fram en värmekarta som idag ligger som grund för vissa delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- 2024-2025 Pilotstudie - Friska arbetsplatser - i barn- och utbildningsförvaltningen samt socialtjänsten - testade olika metoder och åtgärder.
- 2026 Kommunövergripande implementering av friskfaktorer.

Styrningen



- Styrkortsuppdrag – politiken
- Styr- och ledmodellen



Lärdomar - framgångsfaktorer och eventuella vägbulor



- Långsiktigt arbete - handlar om ett synsätt/en metod/en modell - strategiskt och proaktivt.
- Lägga in det i det som vi redan gör idag.
- Inte krångla till det.
- Inte göra det för teoretiskt.



Hur arbetar vi med friskfaktorer?



Styr- och ledmodellen

SAM-kalendern

Medarbetarenkät

Medarbetarsamtal

APT-mallar

Styr- och ledmodellen (sammanhållen styrmodell)



- Grunden, samtliga nivåer – nämnder + chefsleden.
- Politiskt antagen – kommunövergripande arbete där samtliga förvaltningar är medaktörer, inte bara passagerare.
- Grundutbildning + repetitionsutbildningar för chefer.
- Nytt för 2026 är att SAM är inbakad i styr- och ledmodellen, inte ett enskilt ben.
- I styrmodellen har vi hela kedjan, riskbedömning, åtgärder, uppföljning.

Nuläge per perspektiv ⓘ		Inhämtad information av senaste resultatet av Kvalitetsfaktorer
SWOT – Målgruppsperspektivet	📄	
Kvalitet och effektivitet utifrån målgruppernas perspektiv, de vi är till för.		
SWOT – Verksamhetsperspektivet	📄	
Kvalitet och effektivitet i verksamheten och processerna.		
SWOT – Medarbetarperspektivet	📄	– Årlig uppföljning av arbetsmiljön (SAM)
Kvalitet och effektivitet med avseende på kompetens, medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö. 📄		
SWOT – Ekonomiperspektivet	📄	
Kvalitet och effektivitet utifrån resurseffektivitet		

SAM-kalendern

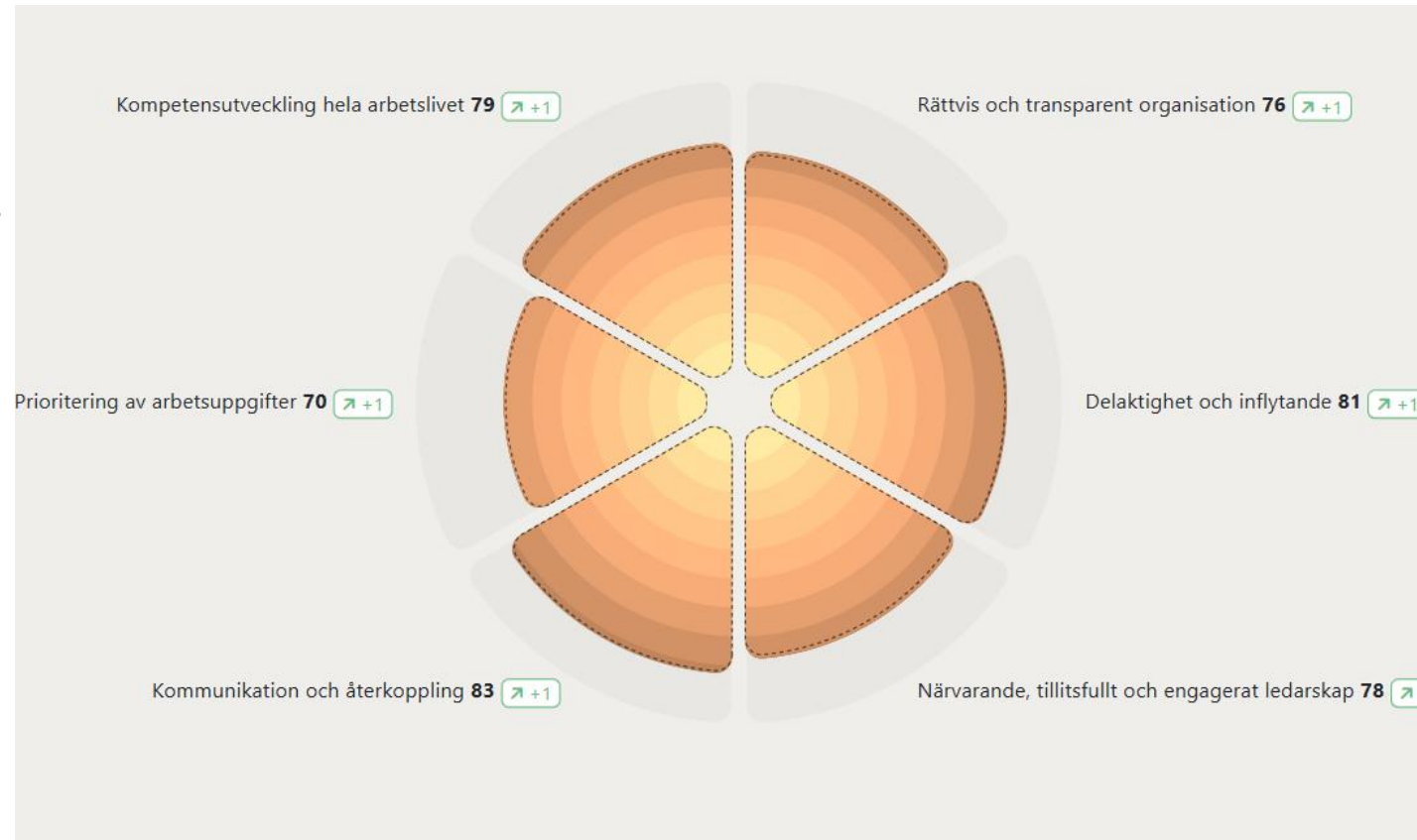


- Integrerad del av styr- och ledmodellen.
- Kommunövergripande, icke-valbar, skall utföras av samtliga chefer på samtliga nivåer.
- Är framtagen så att aktiviteterna ska hjälpa cheferna att uppnå kraven i AML.
- Framtagen i dialog mellan arbetsgivare och fackliga parter.
- Tillika kommunens övergripande arbetsmiljöplan för året.

OSA – mål och riskbedömning – 2026 (Kommunstyrelsen)							
Aktivitet från SAM-kalendern							
Aktivitetsstatus		Mål	Risk	Flagga	Risknivå	Åtgärd	Datum
Friskfaktorer medarbetarenkät (organisatorisk och social arbetsmiljö)							
Förklaring Låt medarbetarna att inför APT ha läst och tittat på resultatet av medarbetarenkäten samt analysen innan mötet så ni kan fokusera på uppföljningen. Under mötet tar ni fram mål, riskbedömning, och åtgärder utifrån era styrkor och svagheter. Dvs vad ni behöver för mål för att få en god arbetsmiljö. Denna riskbedömning gör ni under vyn Riskbedömning - OSA mål och riskbedömning. Under länkar finner du tips om hur du kan arbeta vidare med OSA. När du genomfört aktiviteten så klarmarkera på denna sida. Uppskattad tid för förberedelse för chef: 15 min Uppskattad tid för arbetet under APT: 40 min Undersökningsmetod Medarbetarenkät							

Medarbetarenkät

- Årligen återkommande, samma tid, samma frågor, samma upplägg. Enkelt att följa och följa upp.
- Frågorna är indelade utifrån friskfaktorerna - översiktbild samt friskfaktorsindex.
- Tydlig plan för att kommunicera ut och arbeta med resultatet.
- Partsgemensam i samverkan.



Medarbetarsamtal

- Frågorna klustrade utifrån friskfaktorerna
- Systematiska risker eller upptäckter under samtalen lyfts med vidare in i SAM och aktiviteter i SAM-kalendern.



Tidiga insatser



Gruppbeskrivning:

- 1) [Hur trivs du på jobbet?](#)
- 2) [Hur skulle du beskriva din hälsa och vad du gör för att upprätthålla eller förbättra d](#)

Lägg till fråga +

Delaktighet och inflytande



Gruppbeskrivning:

- 1) [Hur upplever du samarbetet i gruppen och hur bidrar du till ett gott samarbe...](#)
- 2) [Hur ser möjligheten till delaktighet ut på din arbetsplats?](#)
- 3) [Har du under det gångna året upplevt mobbning, kränkning eller diskrimineri...](#)

APT



Uppföljning på varje APT



3 (3)

Kallelse/Dagordning

Ärende, initiativtagare samt tidsåtgång anmäls senast 7 dagar före mötet i teams

Föregående möte

Finns det något från föregående möte som är oklart?

Arbetsmiljö

1. Arbetsskador och tillbud
2. Handlingsplan
3. Årshjulet i arbetsmiljö
4. Friskfaktor

Utvecklingsfrågor

Fatta Beslut

Utbildningar



- Arbetsmiljöutbildning.
- Rehabiliteringsutbildning (tidiga insatser och arbetsanpassning).
- Kommunövergripande och verksamhetsspecifika utbildningar för kompetensutveckling.
- Obligatoriska teman på APT enligt SAM-kalendern.



Framåt – vart är vi på väg?



- Utveckla vidare och följa upp vilka friskfaktorer en arbetsgrupp har jobbat med under året och vad det har lett till.
- Del av den kommunövergripande introduktionen för nya chefer.



Tack för oss!

Linn Härdig

Linn.hardig@uddevalla.se

Ann-Louise Joona

Ann-louise.joona@uddevalla.se





Frågor

Integrera i befintliga strukturer



Risk- och frisk-
bedömning



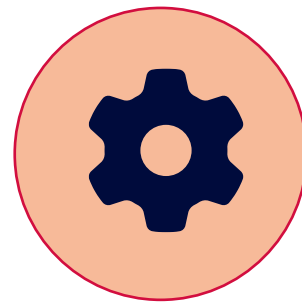
Friskfaktorer
som
mål för OSA



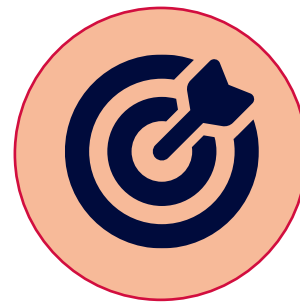
Friskfaktorerna
in i
medarbetar-
undersökningar



Regelbundna
PULS-
mätningar

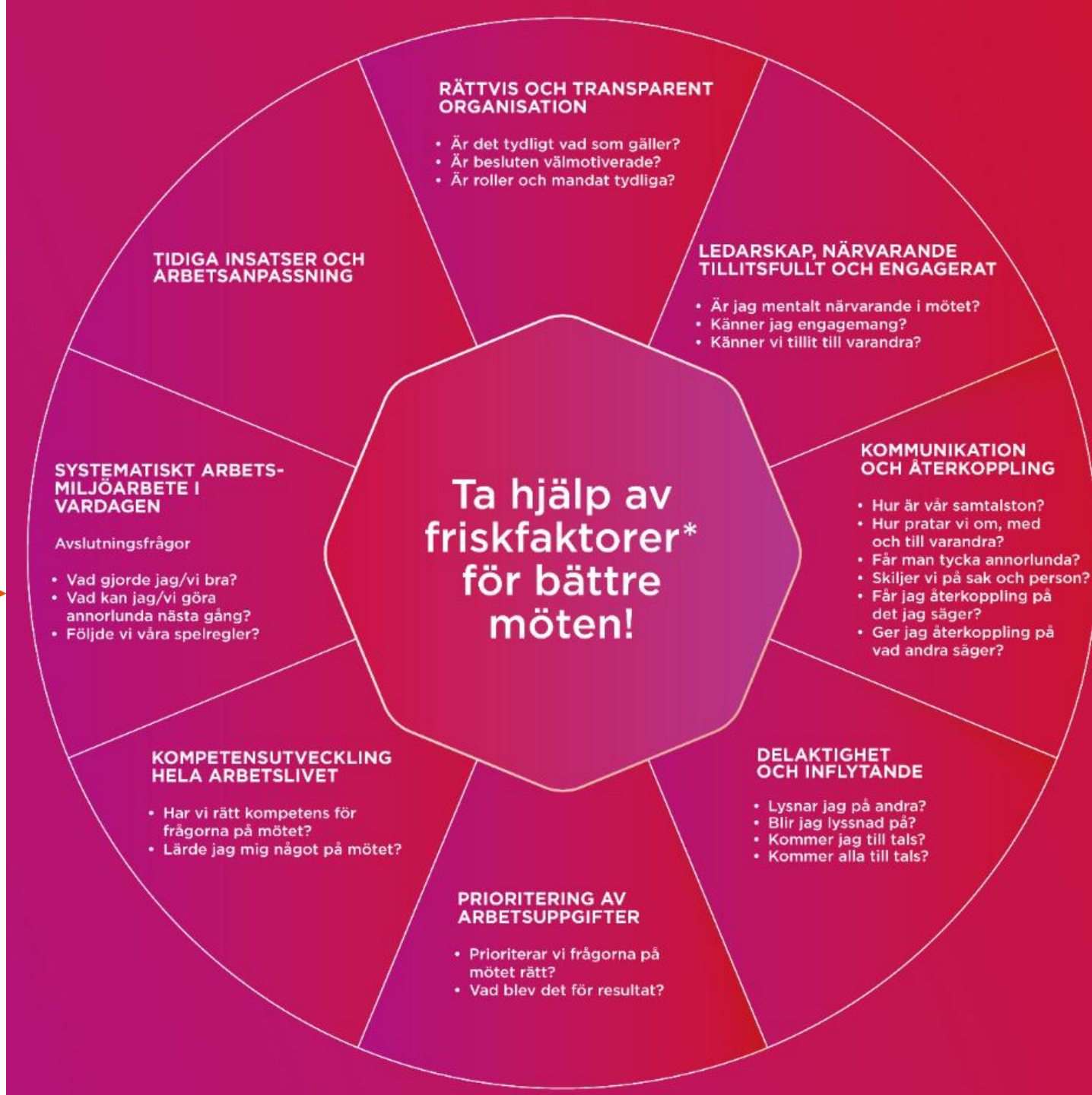
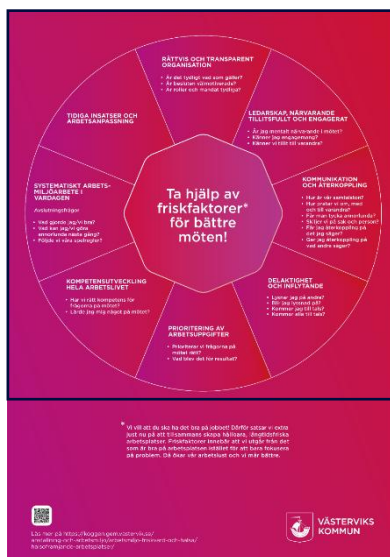


Friskfaktorer i
årshjul för SAM



Friskfaktorer i
verksamhets-
planen

Exempel: Utvärdera möten



“suntarbetsliv

Dialog i smågrupper/Reflektera tillsammans

Vad får ni för tankar och idéer just nu efter det ni hört precis?



Tack!