suntarbetsliv

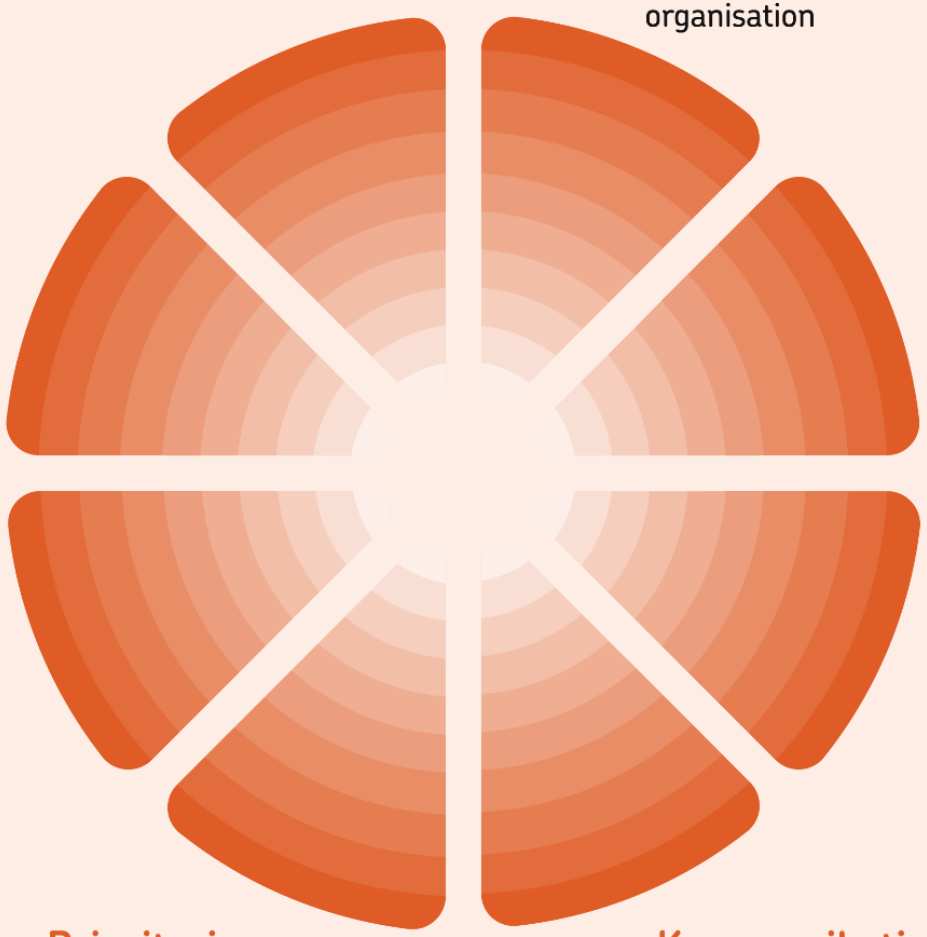
Arbeta med friskfaktorer – så gör ni i praktiken

Charlotte Wiberg Wikholm

2026-11-05

BLI
EDLEM

Friskfaktorer



Tidiga insatser
och arbetsanpassning

Rättvis
och transparent organisation

Systematiskt
arbetsmiljöarbete i vardagen

Ledarskap
närvarande, tillitsfullt och engagerat

Kompetensutveckling
hela arbetslivet

Delaktighet
och inflytande

Prioritering
av arbetsuppgifter

Kommunikation
och återkoppling

suntarbetsliv

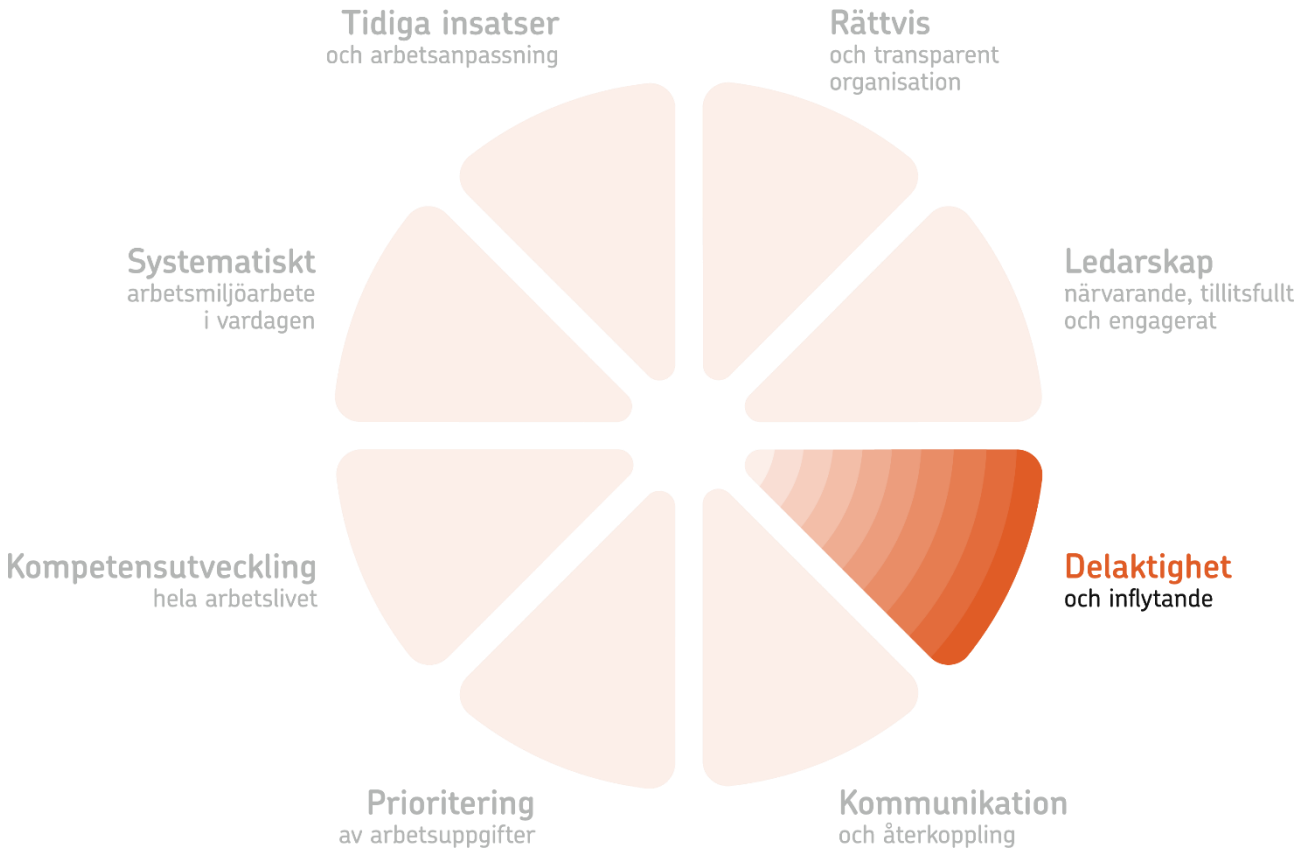
Delaktighet och inflytande

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, policys och rutiner är väl kända, upplevs som relevanta och följs. Det är tydligt vad som gäller.

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.

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.

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.

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.

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.

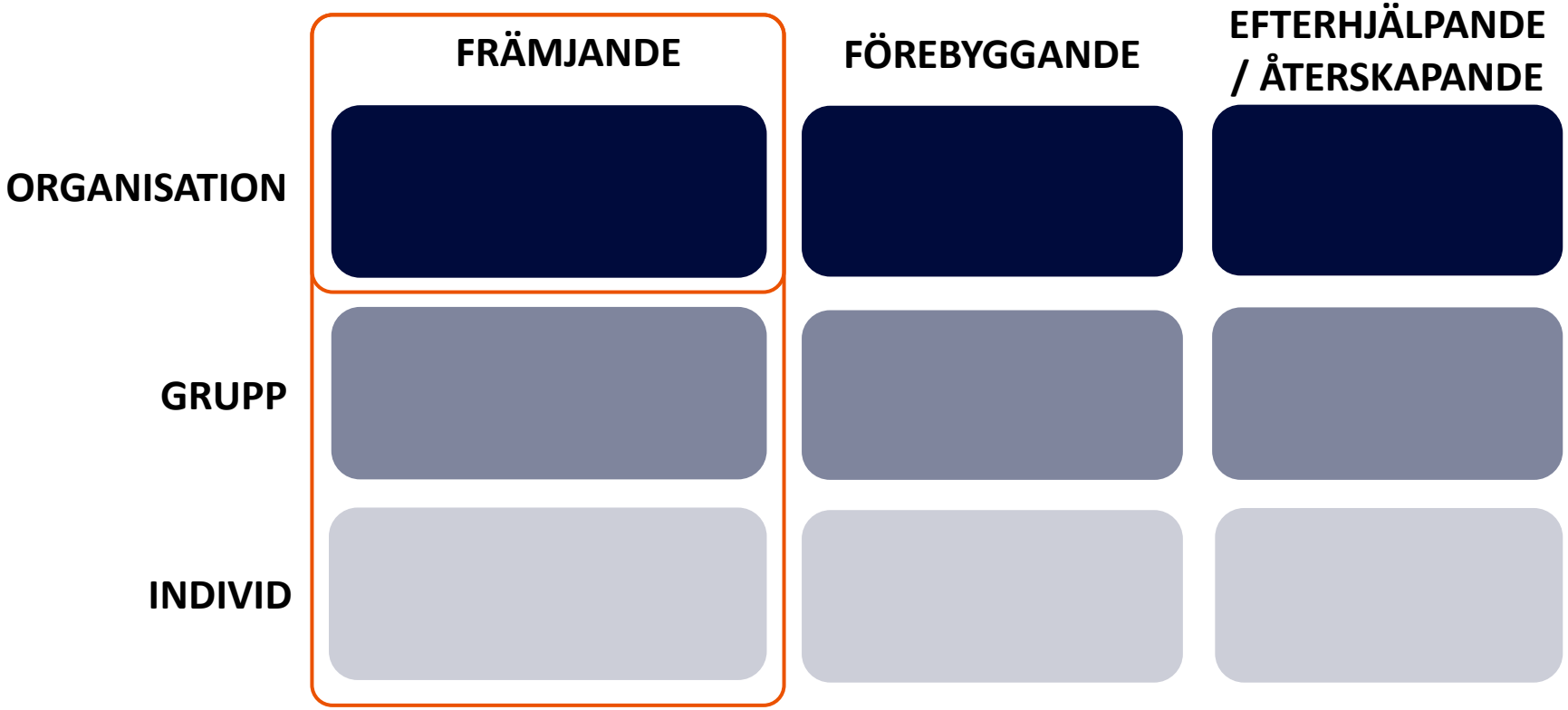
Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

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.

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.

Ett mer främjande arbetssätt



Organisatoriska friskfaktorer vägleder oss till ett mer främjande arbetssätt!

	FRÄMJANDE	FÖREBYGGANDE	
Fokus	Möjligheter och styrkor	Risker och svagheter	Fokus
Undersök	Vad funkar bra? Vilka styrkor har vi?	Vad funkar dåligt? Vilka risker och svagheter finns här?	Undersök
Lösning	Bygg vidare på det som funkar Våga prova och utvärdera Prioritera det värdeskapande	Åtgärda rotorsaker Följa upp att risk är borta Prioritera de största riskerna	Lösning

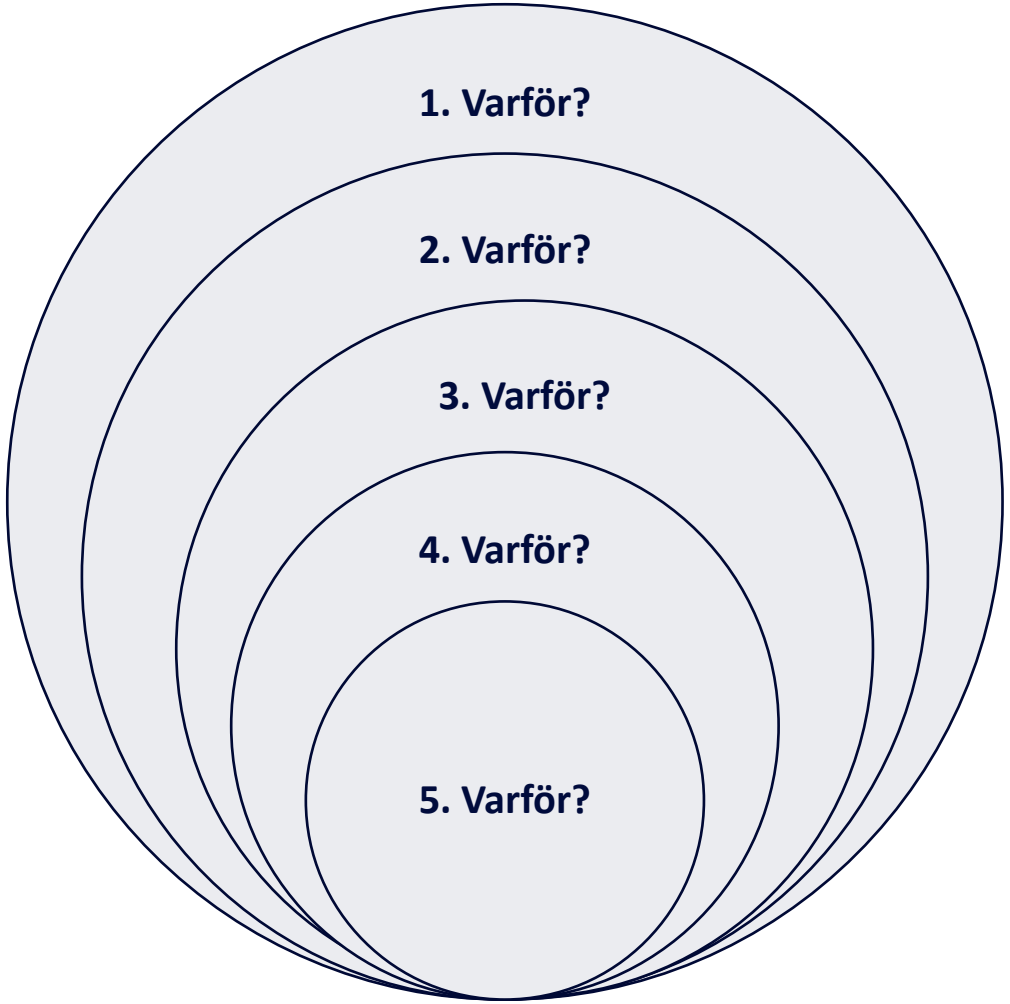
suntarbetsliv

Hitta det som fungerar

“suntarbetsliv

Gör så här i båda perspektiven

1. Prioritera
2. Analysera
3. Åtgärdsförslag utifrån rotorsak
4. Medarbetares perspektiv
5. Ta stöd



Vad arbetar ni med idag som stärker friskfaktorerna?

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

NY

Organisatorisk arbetsmiljö

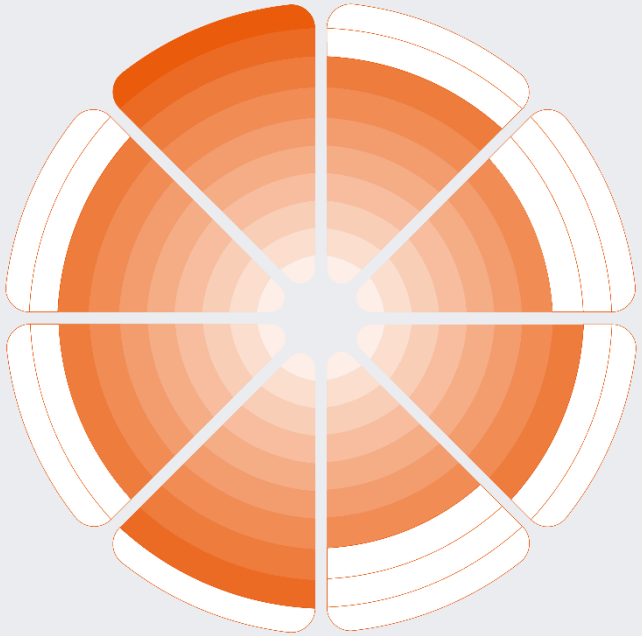
OSA-kollen

Öka kunskapen och få praktiskt stöd i vardagen för att utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Checklistor • Filmer • Gruppaktiviteter

suntarbetsliv

Att gå från nuläge till önskat läge



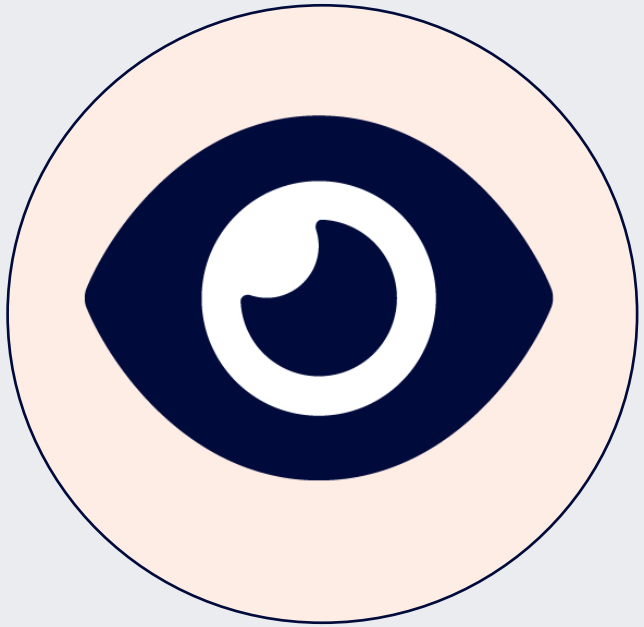
Vad behöver vi
fortsätta, börja och sluta göra
- för att bättre nå dit vi vill?

Nuläge → **Önskat läge**

suntarbetsliv

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-
- [ ] 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
- [ ] 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 kommunikations-kanaler vi kommit överens om.
- [ ] Vi pratar med varandra och inte om varandra.
- [ ] Vi ger varandra positiv och utveck-lande 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.

Delaktighet och inflytande

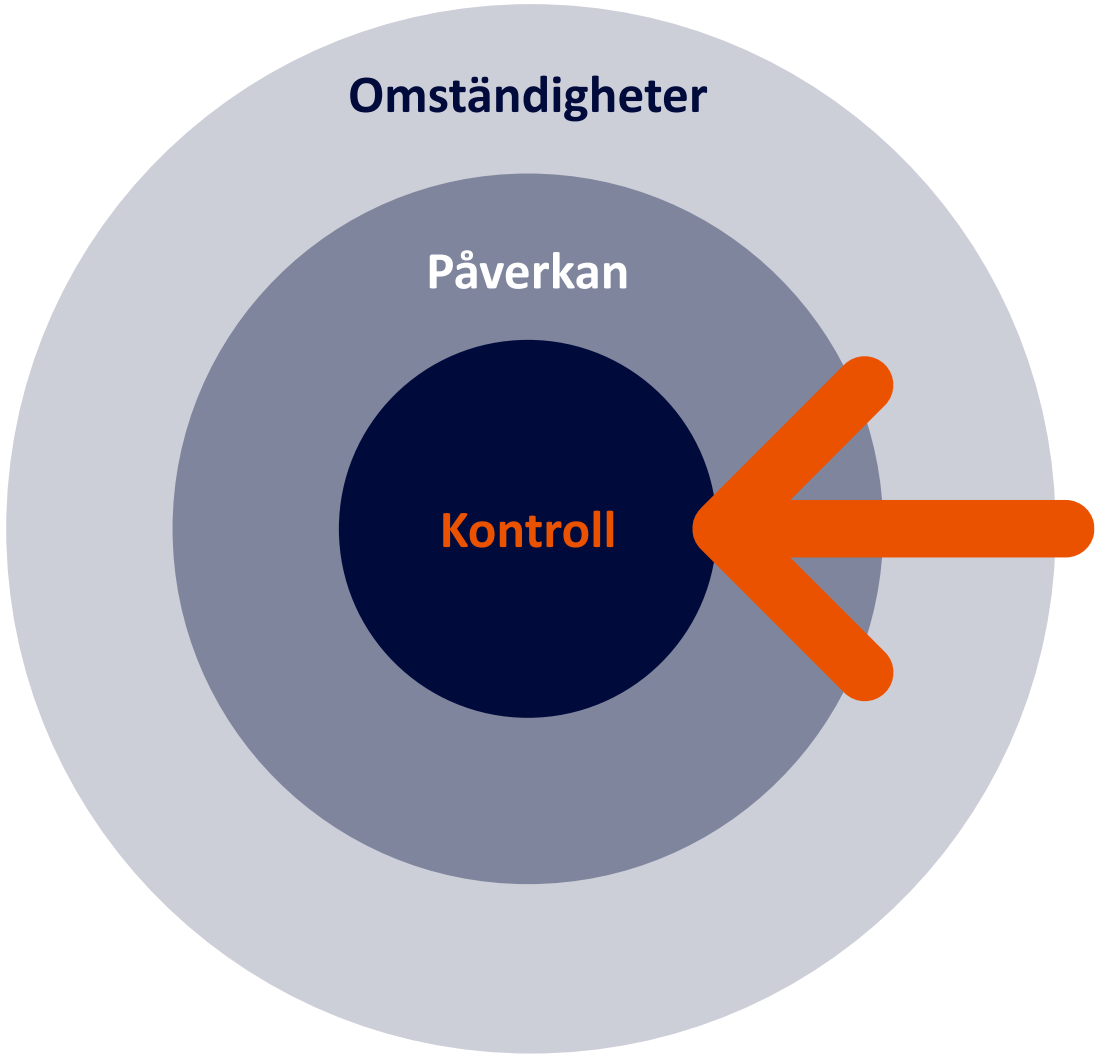
- [ ] Vi ger förslag på hur vi kan utveckla vår arbetsmiljö och verksamhet.
- [ ] Vi medverkar aktivt i att genomföra förbättringsförslag.
- [ ] Vi fokuserar på det vi kan påverka och det vi inte kan förändra för vi vidare.

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!

suntarbetsliv

	Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap	Rättvis och transparent organisation	Kommuni-kation och återkoppling	Delaktighet och inflytande	Prioritering av arbets-uppgifter	Kompetens-utveckling hela arbetslivet	Tidiga insatser och arbets-anpassning	SAM i vardagen
Övergripande ledning								
Stöd-funktioner								
Central samverkan								
Chefer								
Skydds-ombud / fackligt förtroende-vald								
Medarbetare								

Alla behöver hjälpas åt i friskfaktor-arbetet!

Friskfaktorlabbet

Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer

Studio Friskfaktor

Programserie – många exempel hur andra har gjort

Friskfaktorlabbet

Ett verktyg för arbetsgruppen

Friskfaktorsteget

Utbildning för er som driver friskfaktorarbetet - även HSO/SO

Friskfaktorlinjen

Rådgivning i friskfaktorarbete

suntarbetsliv

Friskfaktorer 10 år – digital direktsändning 2 oktober kl 13.30-15

Anmälan finns under webbinarier på Suntarbetslivs hemsida

En konferens om vad friskfaktorarbetet har betytt, vilka resultat och lärdomar som finns – och hur friskfaktorer kan bidra till att möta framtidens arbetslivsutmaningar.

Vad har vi lärt oss under tio år med friskfaktorer? Vilka framgångar kan vi se? Vilka utmaningar återstår? Och hur kan arbetet fortsätta bidra till hållbara och attraktiva arbetsplatser

suntarbetsliv

Frågor

suntarbetsliv

Tack!

suntarbetsliv