

“suntarbetsliv

Arbeta med friskfaktorer – så gör ni i praktiken

Charlotte Wiberg Wikholm



Ett mer främjande arbetssätt

	FRÄMJANDE	FÖREBYGGANDE	EFTERHJÄLPANDE / ÅTERSKAPANDE
ORGANISATION			
GRUPP			
INDIVID			

Friskfaktorerna
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



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



EFFEKTER

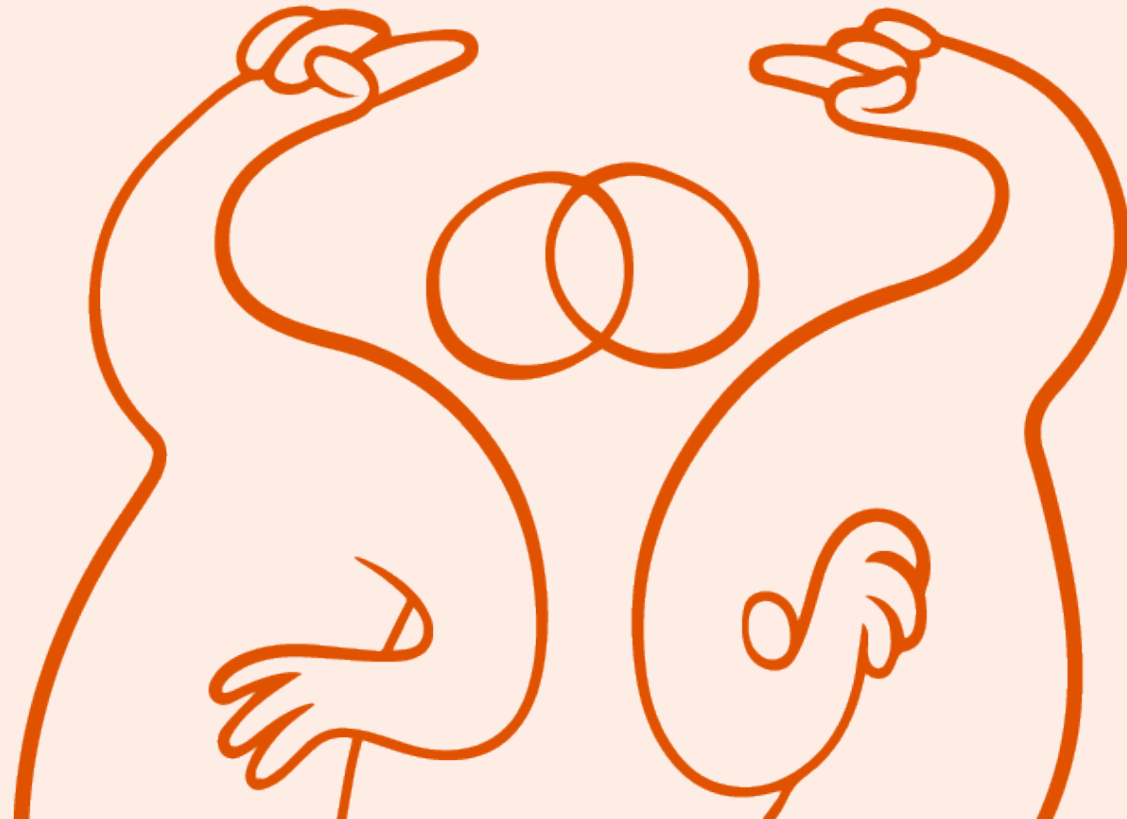
- Motivation
- Helhetstänk
- Risker uppstår mer sällan
- Systematiskt arbetssätt och goda rutiner
- Samverkan
- Lösningfokuserade medarbetare
- Långsiktighet



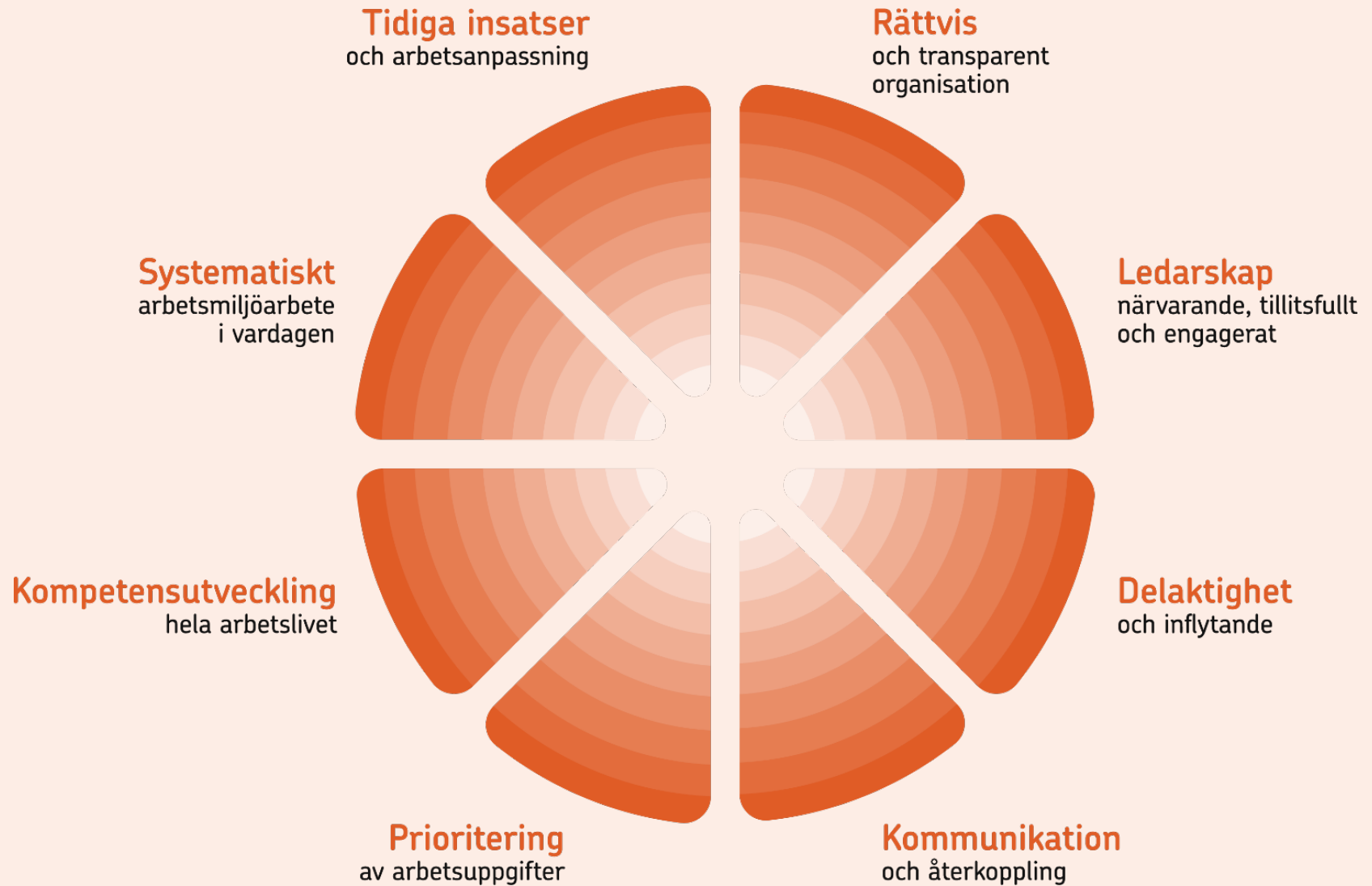
- ✓ God arbetsmiljö
- ✓ Attraktiv arbetsplats

Dialog i smågrupper

**Vad gör ni som stärker
friskfaktorer
på er arbetsplats?**



Friskfaktorer



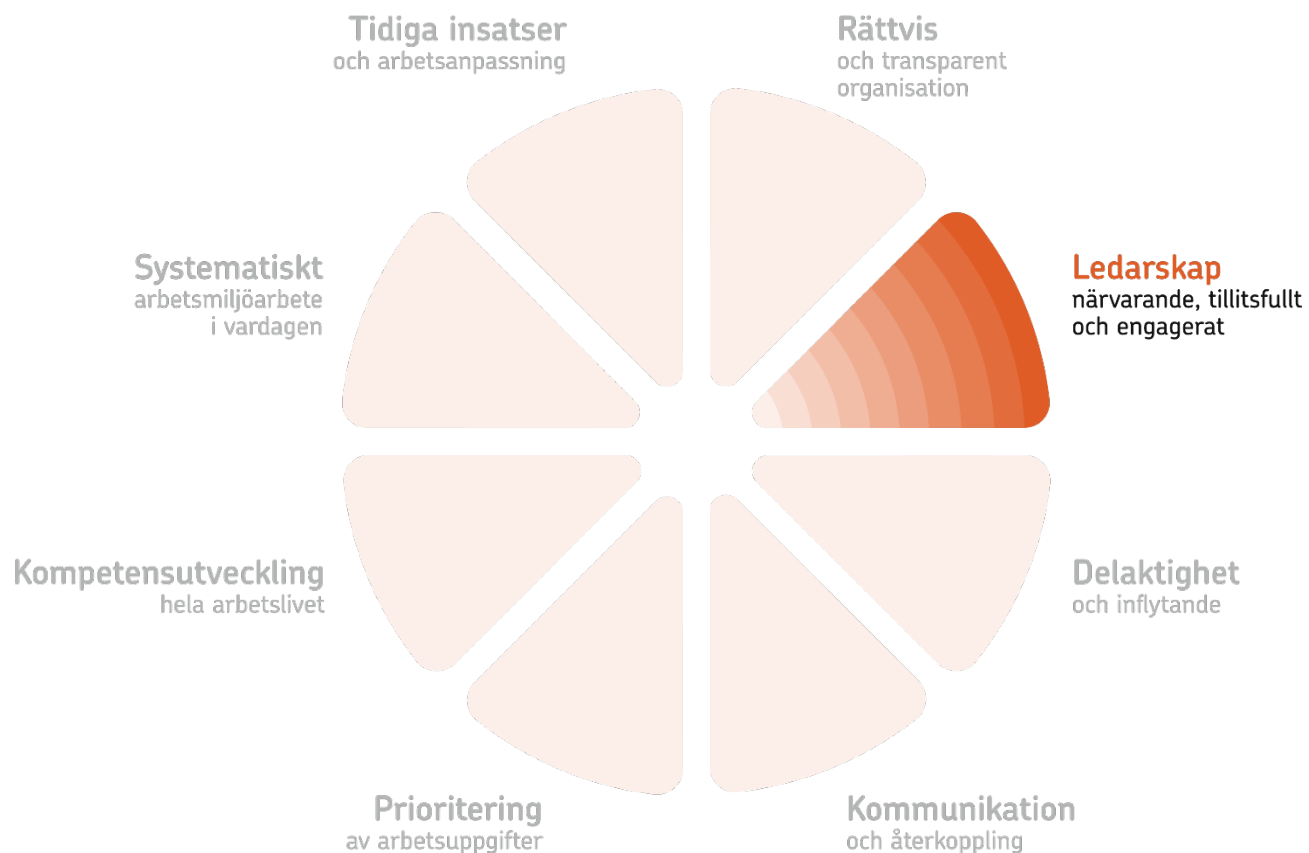
Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

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.



Att stärka friskfaktorer är att arbeta med OSA i praktiken

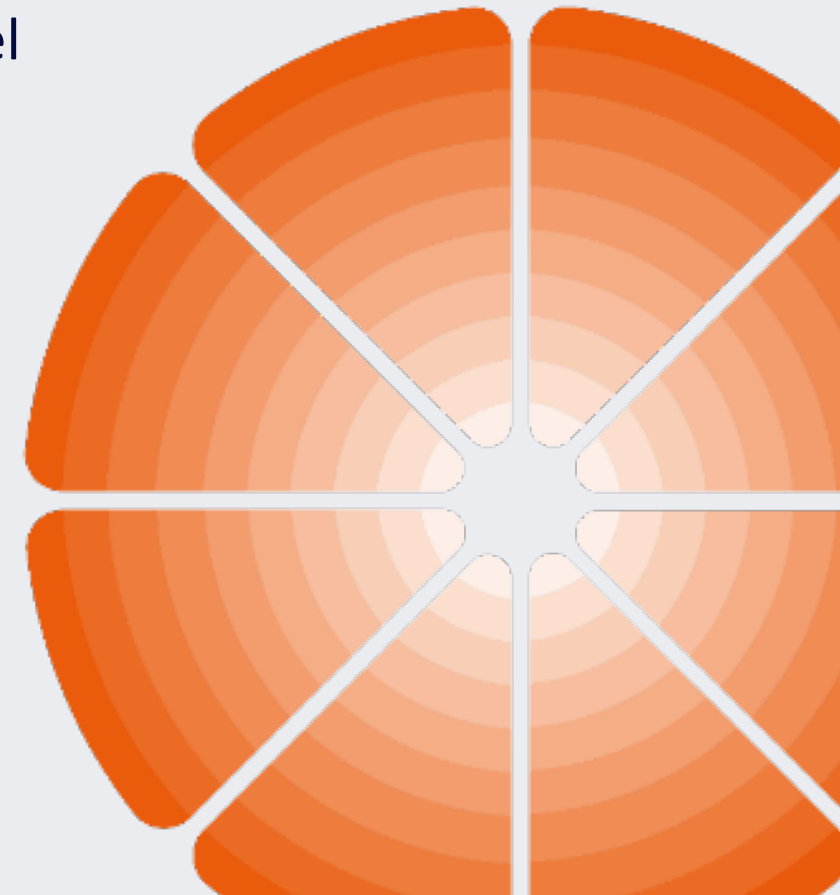
Organisatorisk arbetsmiljö

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

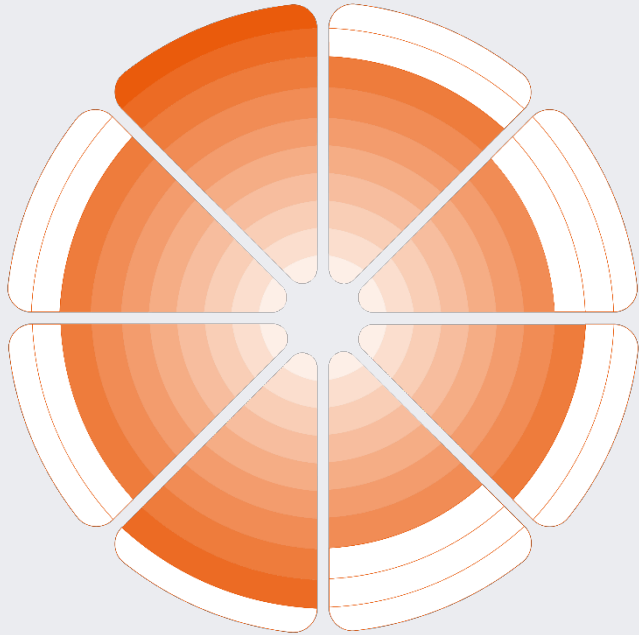
Källa: AFS 2015:4

Social arbetsmiljö

- Socialt samspel
- Samarbete
- Socialt stöd

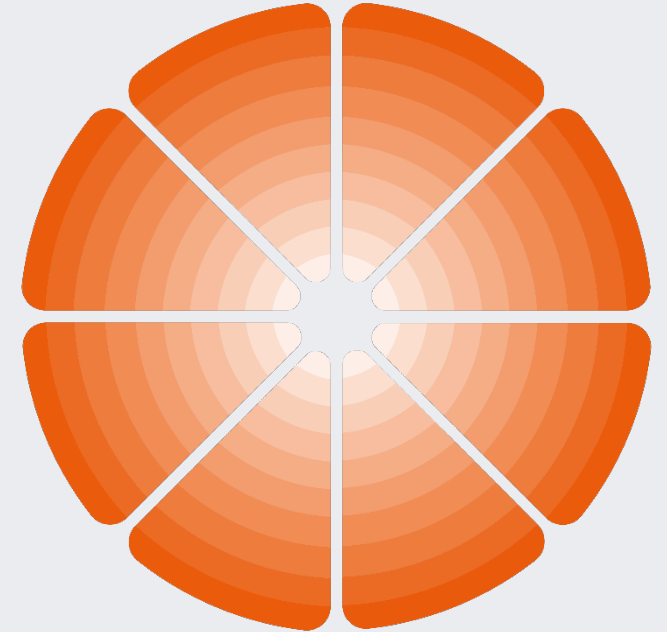


Att gå från nuläge till önskat läge



Nuläge

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



Önskat läge

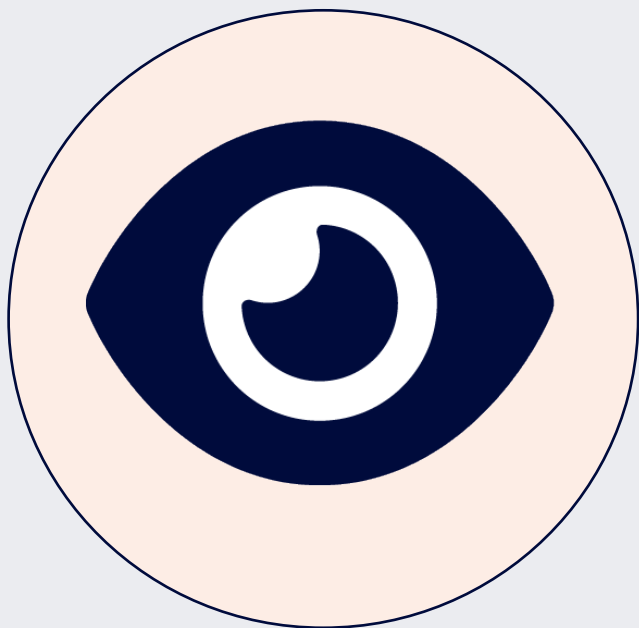


**Gör inte mer
– gör annorlunda!**



Vad är ett beteende?

Allt vi gör och säger



Se



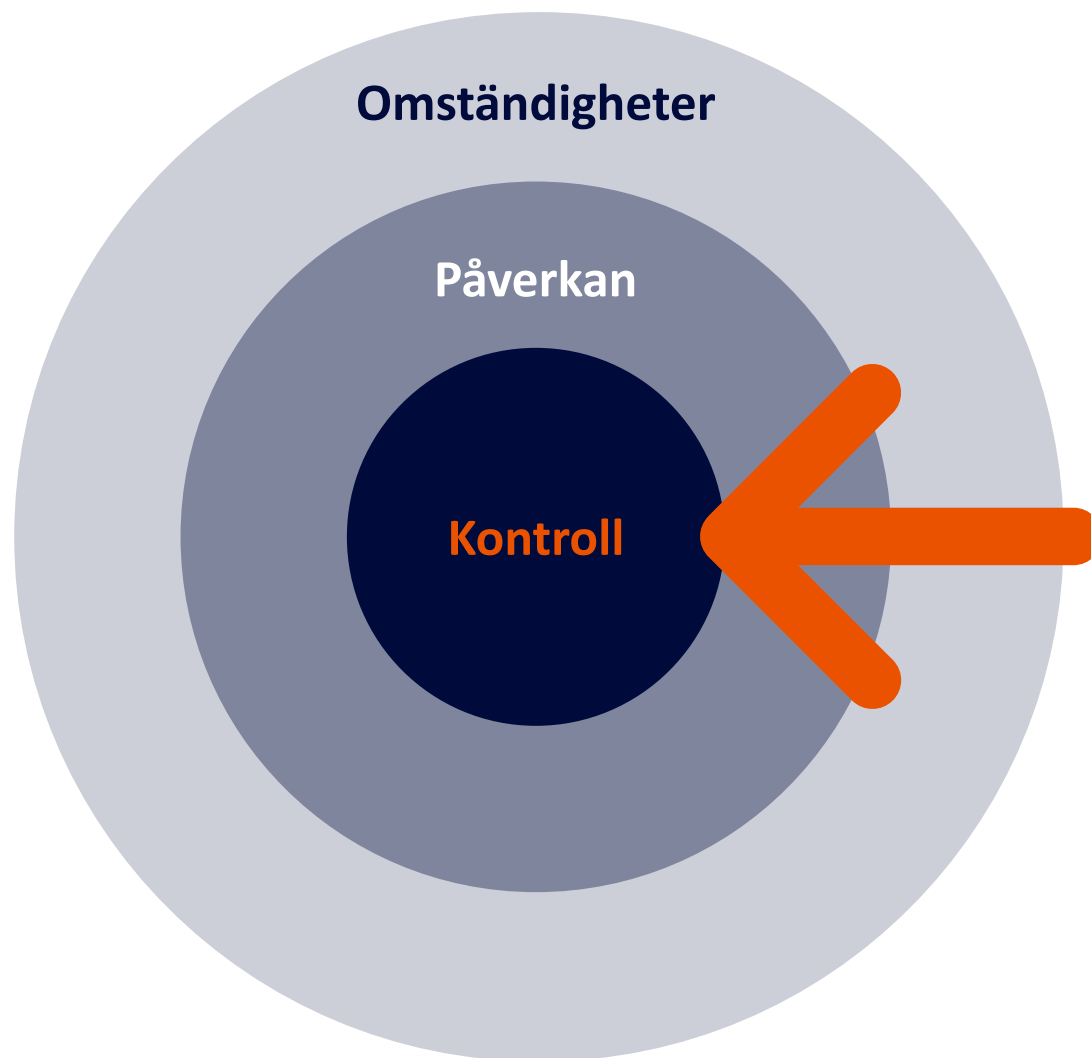
Höra

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!**



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 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.



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.



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.



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.



Kompetensutveckling hela arbetslivet

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



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.

Integrera i befintliga strukturer



Risk- och frisk-
bedömning



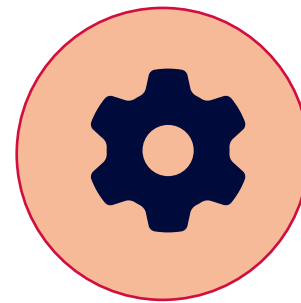
Friskfaktorer
som
mål för OSA



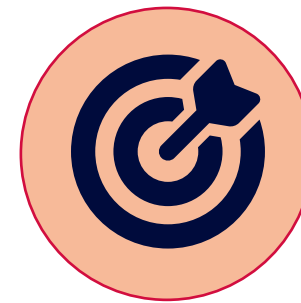
Friskfaktorerna
in i
medarbetar-
undersökningar



Regelbundna
PULS-
mätningar



Friskfaktorer i
årshjul för SAM



Friskfaktorer i
verksamhets-
planen

Framgångsfaktorer i friskfaktorarbetet

Få med ledningen



Arbeta främjande



Samverka



Gör inte mer, gör
annorlunda



Skapa gemensam
bild



Var konkreta



Stöd processledaren



Jobba på alla nivåer



Anpassa rutiner



Var uthålliga



Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer



Studio Friskfaktor

Säsong 1 & 2

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

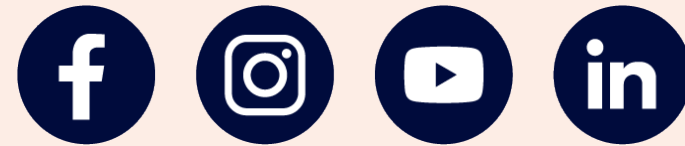
Strategisk rådgivning vid behov

Håll dig uppdaterad

[Prenumerera på
suntarbetsliv.se/nyhetsbrev](https://suntarbetsliv.se/nyhetsbrev)



Följ oss i våra sociala kanaler



Tack!