

“suntarbetsliv

Arbeta med friskfaktorer – så gör ni i praktiken

Charlotte Wiberg Wikholm
verksamhetsutvecklare

Cecilia Skeppar
verksamhetsutvecklare



Innehåll

- Främjande arbete och friskfaktorer
- Hur stärker man friskfaktorer
- Så gör andra
- Medskick



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



ü God arbetsmiljö
ü Attraktiv arbetsplats

Länk till filmen

Tidiga insatser
och arbetsanpassning

Rättvis och transparent
organisation

Systematiskt
arbetsmiljöarbete
i vardagen

Närvarande, tillitsfullt och
engagerat ledarskap

Kompetensutveckling
hela arbetslivet

Delaktighet
och inflytande

Prioritering av
arbetsuppgifter

Kommunikation
och återkoppling



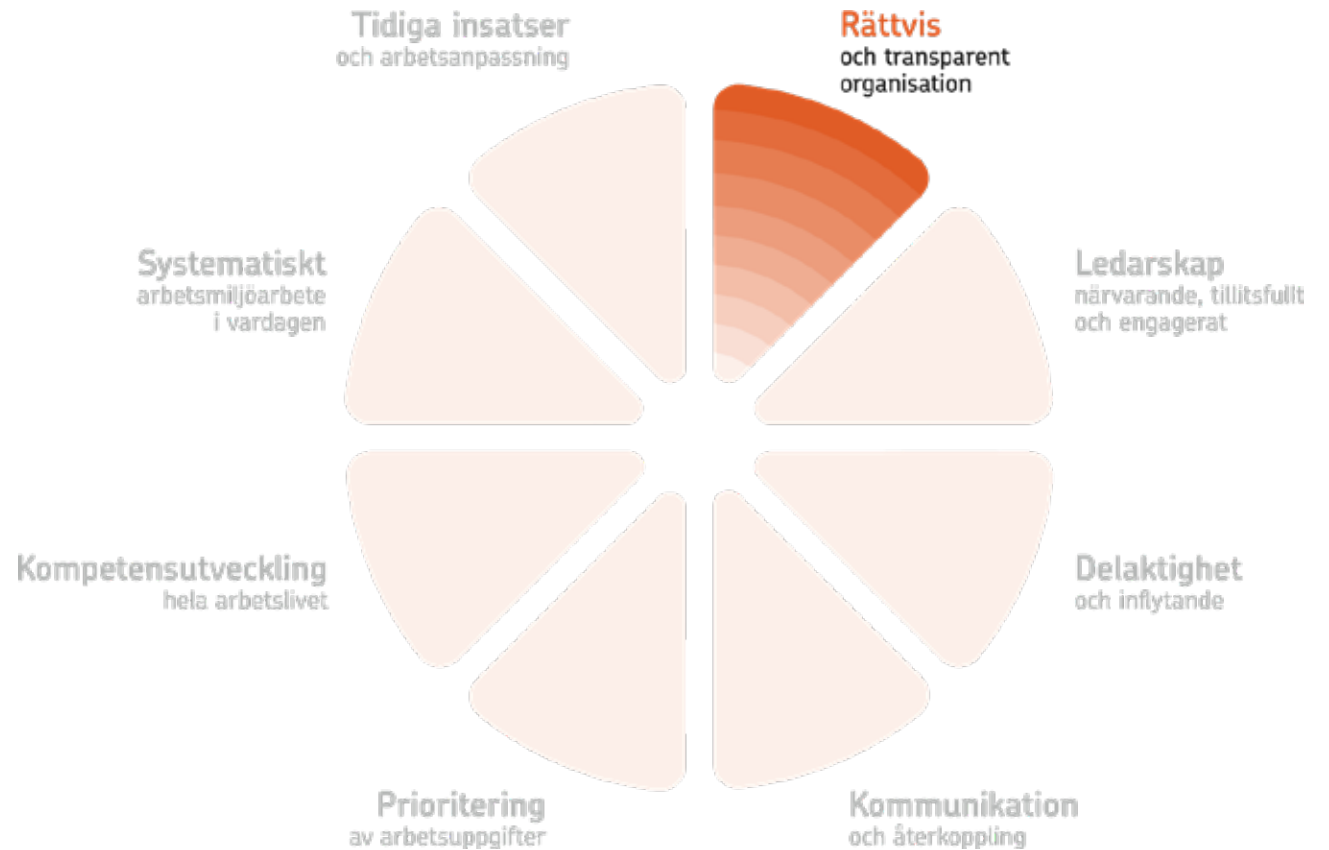
Rättvis och transparent organisation

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.



”

Ibland säger folk till mig:

”Det här vet vi redan”

Då säger jag:

”Yes – genomför det!”

Då blir det svårare...



Eva Vingård
Prof emeritus arbets- och miljömedicin
Uppsala universitet

["Vad är friskfaktorer?"](#) Studio Friskfaktor 2 juni 2023

Friskfaktorer

Region Jönköpings län

Pernilla Lindmark Gyllensvaan, HR Strateg

Bo-Kenneth Knutsson, Senior HR Strateg

Möt kompetensutmaningen

**Vi måste kunna ge bra (bättre?!) vård till fler
– utan att kunna bli många fler**



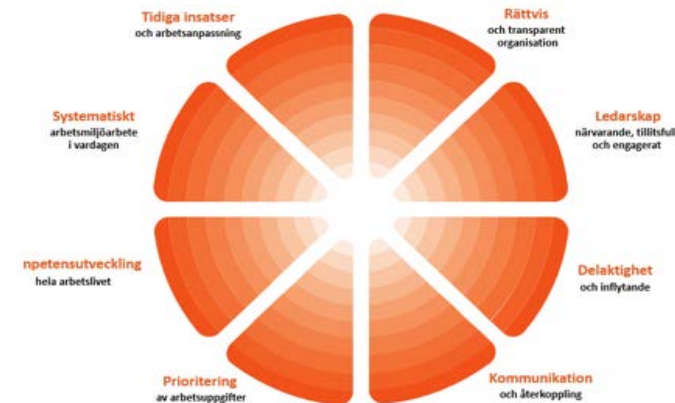
HUR TRIVS DU PÅ JOBBET?

Svara på medarbetarundersökningen >>

Chefens förutsättningar och ledarskap



- Bästa arbetsplatsen
- Ledningssystem, Kvalité som strategi
- Stratsys, mål och uppföljning, systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöronder
- Årshjul för SAM
- Medarbetarenkät, nuläge friskfaktorer
- Intranät



MÖT KOMPETENSUTMANINGEN





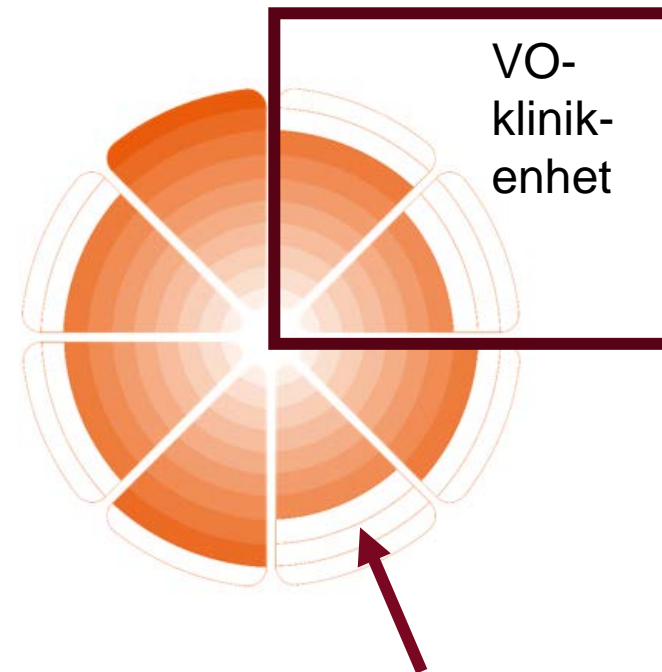
MEDARBETARENS VARDAG



MÖT KOMPETENSUTMANINGEN



Prioritera arbetsmiljöarbetet



Kirurgkliniken

Pilot chefer och skyddsombud till medarbetare (Malin Johnsson)



Spelregler 2.0

- Ta det med den det berör
 - Konstruktivt
 - Enskilt, om någon har svårt att göra detta själv be närmaste chef om hjälp
- Vad säger vi? Var säger vi det? Hur säger vi det?
- Ljudnivån
- Mobiler på rasten
- Fikar med varandra
- Uppdaterar mig
- Följer rutiner som vi bestämt
- Fortsatt öppen dialog

Vi är varandras arbetsmiljö

Operation och intensivvårdskliniken

Pilot chefer och skyddsombud till medarbetare

(Annika Delin)

Menti - Friskfaktorer



"suntarbetsliv" - 3 enkla frågor

Vad har vi gjort bra idag?

Vad kunde vi gjort bättre?

Hur har vi kommunicerat idag?

Medicin och geriatrikklíniken

Pilot chefer och skyddsombud till medarbetare

(Kim Johansson)

Menti - Friskfaktorer



Vad prioriterar vi bort vid hög arbetsbelastning

Fäll ut alla ▾ Fäll ihop alla ▲
Bredda sida ▶

Sidinformation

Vad är jobbigt att ta över/lämna över - det gör jag själv!

Vad är lättare att ta över/lämna över - det kan jag lämna över!

- Undersköterska ▶
- Sjuksköterska ▶
- Undersköterska och sjuksköterska ▶

1. Försöker avveckla dubbel dokumentation och fas ut kvalitetsregistret Senior Alert.
2. Arbetar med effektivare rond för att skapa mer tid hos patienterna. Även att få hem patienter tidigare.
3. Omprioriteringar vid stressig dag. Inlagt i arbetsbeskrivningar. Exempel nedan.

Det här omprioriterar vi en stressig dag:

- Riksstroke
- Dokumentation
- PVK - kontroll och byte av dem
- Städning av beredningsrum
- Extrauppgifter (till exempel rondgruppen)
- Fylla på läkemedelsvagnen/tomma den

Det här omprioriterar nattpersonalen:

- Städning
- Kontroll av narkotika
- Omvårdnad av patienter tidigt på morgon r/t att dagpersonal kommer snart och tar upp patienterna
- Dokumentation av kontroller

”Bra friskfaktorer att
väva in i
utvecklingsarbetet”

”Det ska bli mer
organiserat genom att
fokusera på
arbetsmiljön och då
skapar det en
attraktiv arbetsplats”

” Jag känner mig
inspirerad att förändra
mitt beteende eftersom
jag lärt mig att **det lilla**
påverkar det stora
sammanhanget”

” Känns bra att chefer
och skyddsombud kan
arbeta tillsammans med
dessa frågor och att vi
fått samma utbildning”

”Skönt att få
skala ner och
göra det bästa
av det vi har”

Några citat från deltagande chefer



Lycka till på en hälsofrämjande resa!
önskar
Region Jönköpings län

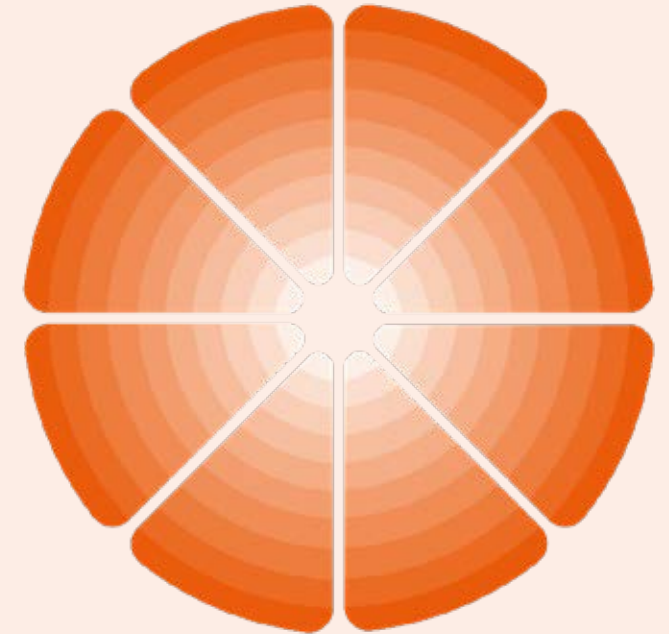
Hur stärker man friskfaktorer

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



Hur stärker man friskfaktorer

Hitta det som fungerar



Vad gör vi som
funkar bra?

Varför funkar det?

Hur stärker man friskfaktorer

Friskfaktorstarten

- Workshop om friskfaktorer
- Inventering av nuläge
- Dialog - konkreta handlingar

Länk till Friskfaktorstarten



Workshop om friskfaktorer

Lär känna friskfaktorerna! Utifrån ert perspektiv upptäcker ni det som fungerar, och vad det innebär att jobba främjande med friskfaktorerna.

🕒 Tidsåtgång: 50 min



Dialog – konkreta handlingar

Prata om vad ni gör! Ta hjälp av reflektionsfrågor om hur chefernas och medarbetarnas konkreta beteenden påverkar varje friskfaktor.

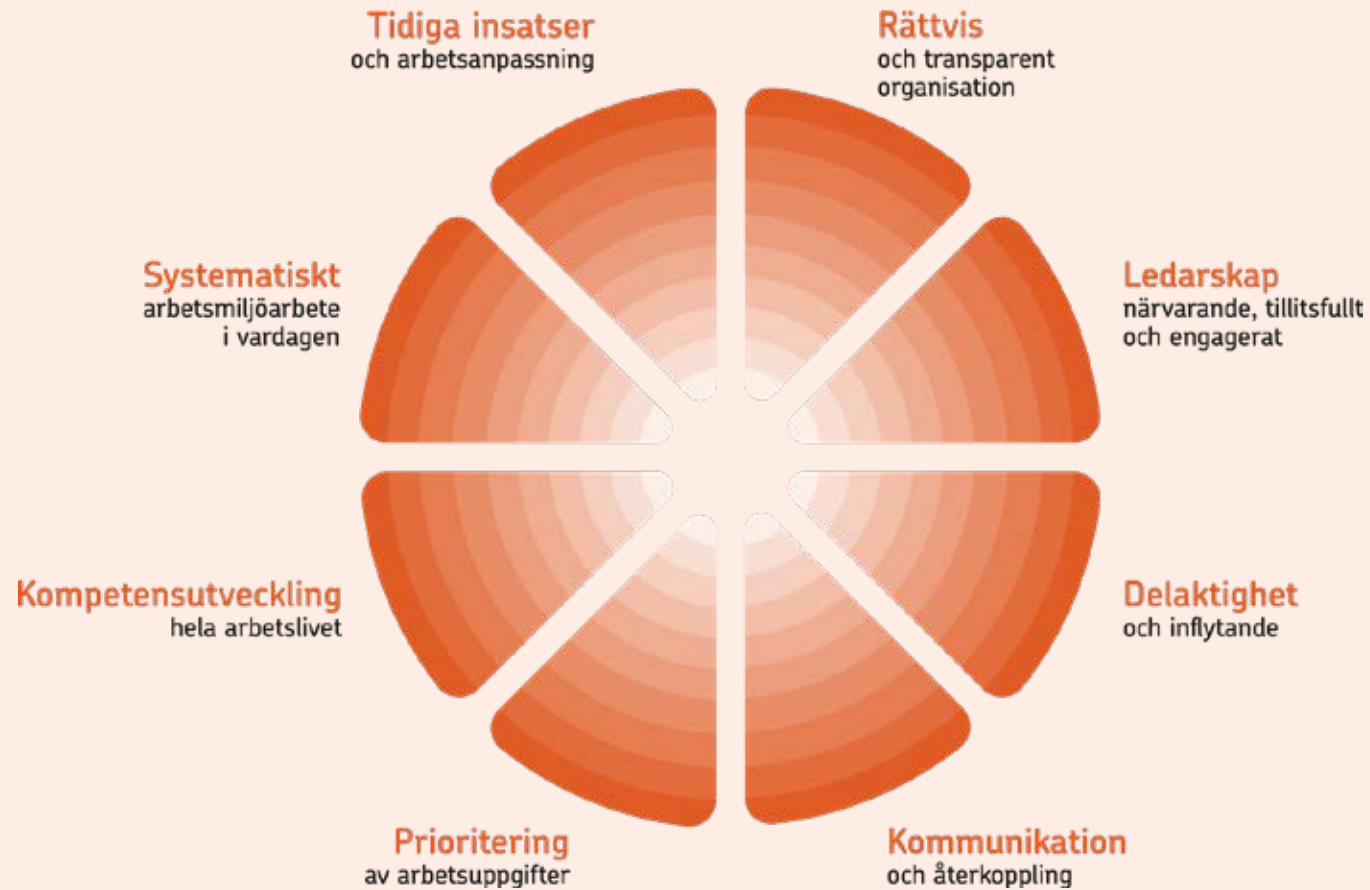
🕒 Tidsåtgång: 20 min

Gör inte mer
– gör annorlunda!



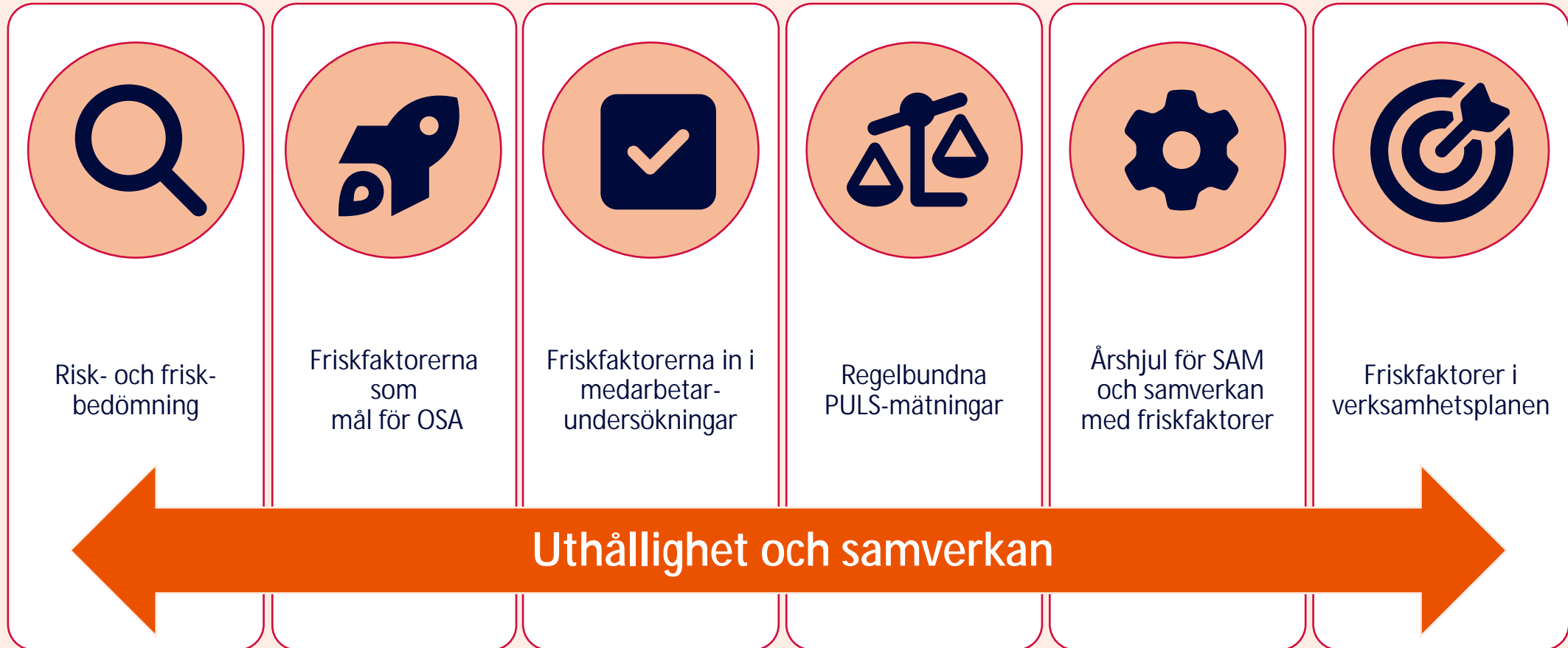
Hur stärker man friskfaktorer

Friskfaktorer



Så gör andra

Friskfaktorer, OSA och SAM – exempel



Titta på Studio Friskfaktor!

Inspiration och kunskap för chefer, skyddsombud, fackligt förtroendevalda, samverkansgrupper och HR.

Fyra program

1. Varför är detta viktigt? Centrala parter pekar ut riktningen.
2. Vad är friskfaktorer?
3. Hur arbetar man med friskfaktorer?
4. Hur följer man upp arbetet med friskfaktorer?



suntarbetsliv.se/verktyg/studio-friskfaktor



Medskick

Oxelösund: Så använder de Studio Friskfaktor

- Chefer, skyddsombud och hälsoinspiratörer tittar tillsammans.
- Gruppsamtal runt borden: "Hur vill vi jobba vidare på vår arbetsplats?"
- 3 timmar per program.



”

Vi ska lära tillsammans,
reflektera tillsammans och vara
kreativa tillsammans.



Carolina Ericson,
hälsostrateg
Oxelösunds kommun

Källa: [Oxelösund – så använder de Studio Friskfaktor](#)

Kunskapssatsning på friskfaktorer

2023

- Studio Friskfaktor – digital programserie

2024

- Utökad digitalt stöd för friskfaktorarbete
- Utbildning för de som leder ett internt friskfaktorarbete
- Strategisk rådgivning

Tio tips – så lyckas ni med friskfaktorarbetet

- 1) **Arbeta främjande.** Uppmärksamma det som fungerar bra och hur det kan stärkas.
- 2) **Samverka.** Se till att både skyddsombud och chefer är med. Finns inget [samverkansavtal](#) kanske det kan bli ett resultat av arbetet?
- 3) **Gör inte mer, gör annorlunda.** Friskfaktorarbetet handlar om att skruva på det som redan görs, inte att det blir mer att göra.
- 4) **Var konkreta.** Vill ni t ex ha högre i tak, så måste ni titta på vilka beteenden som behöver vara på plats för att det ska bli så.
- 5) **Arbeta på alla nivåer.** Låt friskfaktorarbetet genomsyra hela organisationen.
- 6) **Få med ledningen.** Förankra arbetet i högsta ledningen från start.
- 7) **Ge processledaren stöd.** Utse en processledare, men se till att hen inte blir ensamt ansvarig för att driva processen.
- 8) **Skapa gemensam bild.** Börja med att skapa en gemensam bild av hur det ser ut idag och vad ni vill förändra.
- 9) **Anpassa befintliga rutiner.** Ta med friskfaktorer i medarbetarsamtal, uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, introduktion av nya chefer, medarbetarenkäter etc.
- 10) **Var uthålliga.** Ge inte upp, stora förändringar tar tid – men i det lilla kan det gå fort.

Tack!

charlotte.wikholm@suntarbetsliv.se

cecilia.skeppar@suntarbetsliv.se