

“suntarbetsliv

Håll i och håll ut – i friskfaktorarbetet

Cecilia Skeppar

Gäst: Strömsunds kommun,

Pär-Eric Hemmingsson, HR-enheten



Upphovsrätt

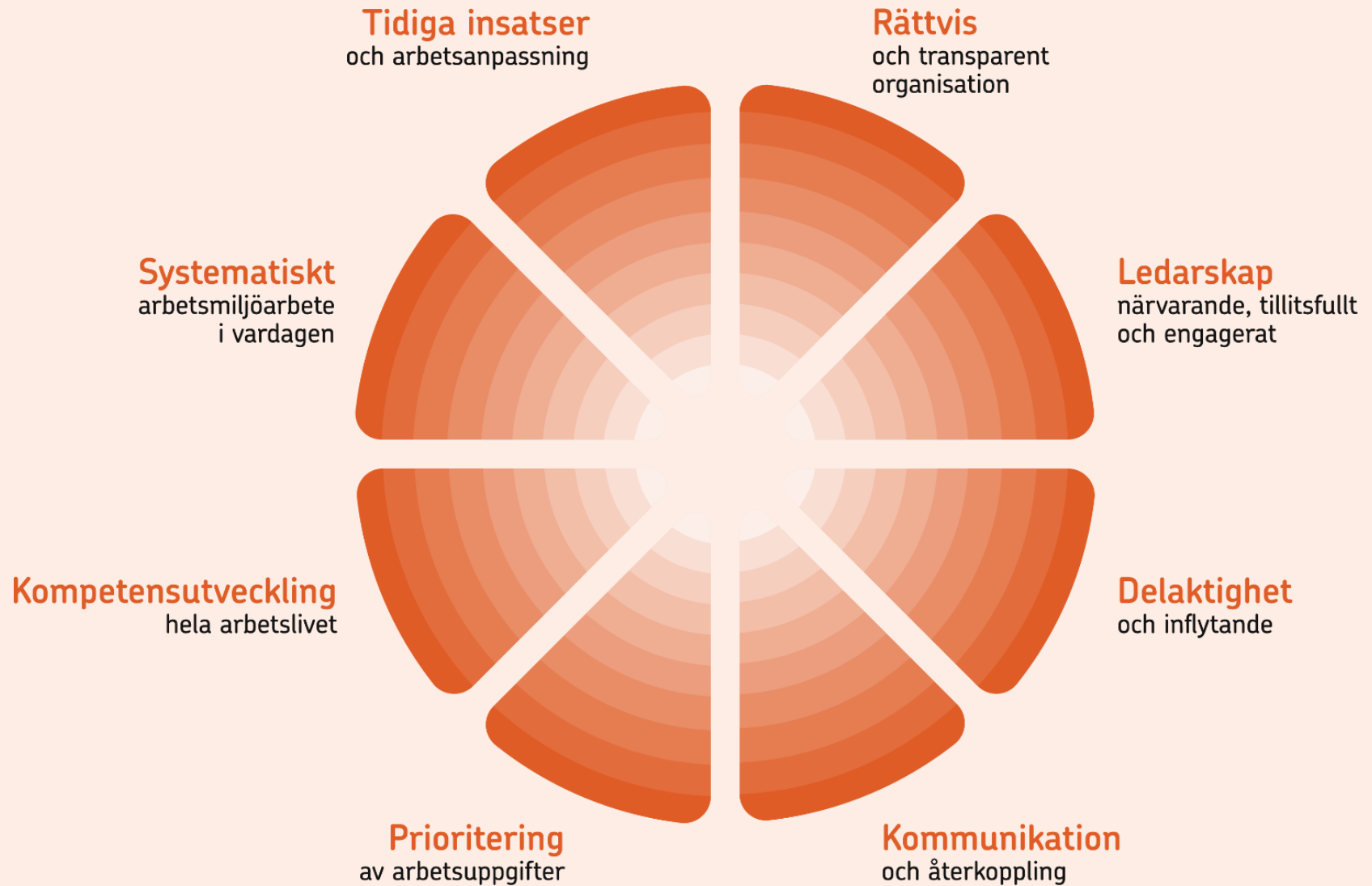
Dokumentet är framtaget av Suntarbetsliv med det syfte som framgår av titelbilden.
Powerpoint-bilderna följer Suntarbetslivs visuella identitet.

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

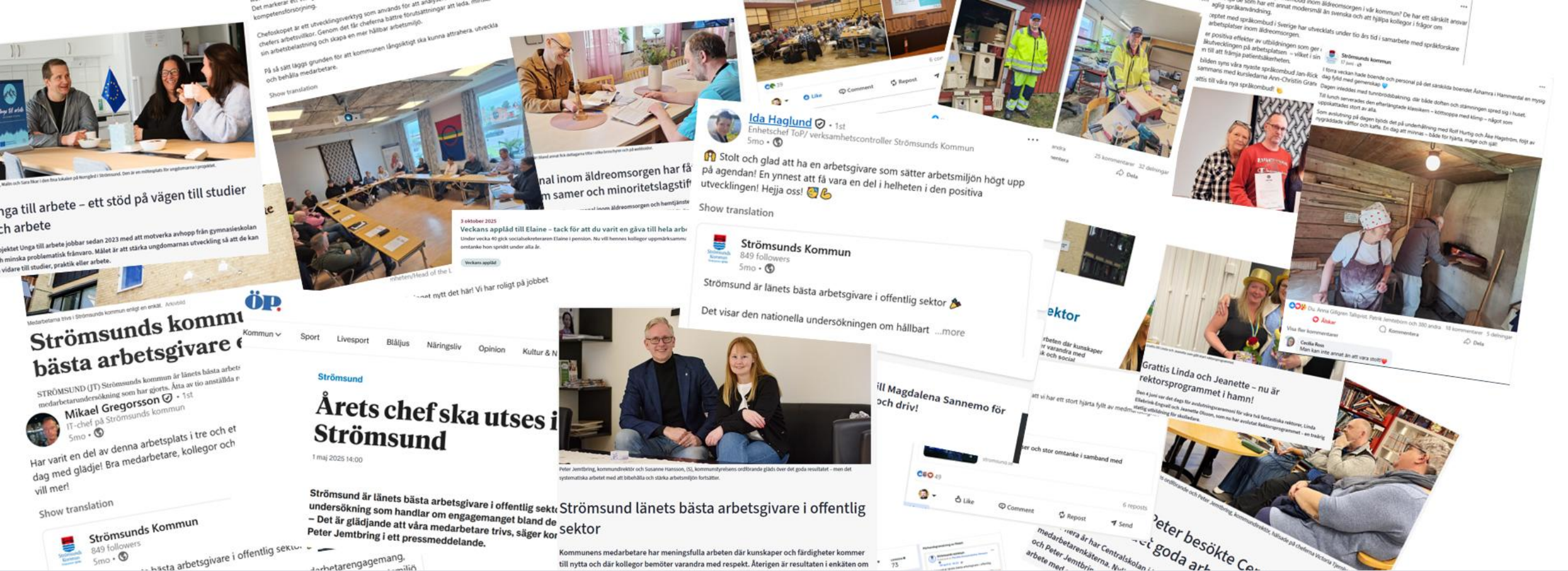


Hitta det som fungerar



**Vad gör vi som
funkar bra?**

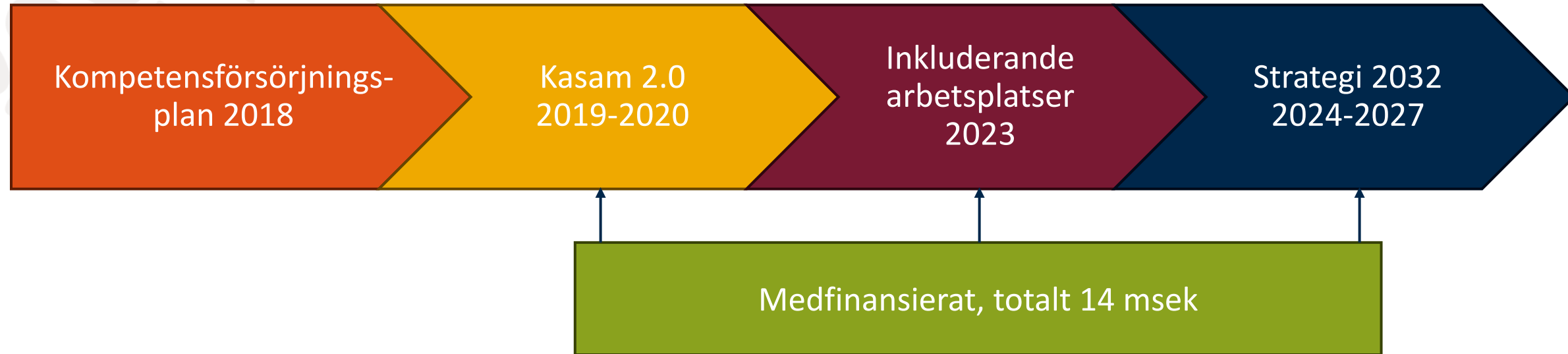
Varför funkar det?



Strategi 2032 : Friskfaktorer

Pär-Eric Hemmingsson, HR-enheten Strömsunds kommun, 2026-10-14

Strategi 2032



- Inte så mycket nytt
- Bredare och djupare förankring
- Bredare och samordnade insatser

Strategi 2032 : Målinriktad kompetensförsörjning

Huvudmål: Motverka kompetensbristen orsakad av pensionsavgångar och rekryteringsproblem för att bibehålla/höja produktivitet, kvalitet och kostnadseffektivitet.

- 3 övergripande strategier
 - Använd kompetensen rätt
 - Breddad rekrytering
 - Förläng arbetslivet
- 5 delmål
- 22 olika aktiviteter
- 3 år

Strategi	Delmål	Aktivitet
Använd kompetensen rätt	Använd kompetensen rätt	1. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		2. Utvärdera kompetensförsörjningen
		3. Anpassa kompetensförsörjningen
		4. Utvärdera kompetensförsörjningen
Breddad rekrytering	Breddad rekrytering	5. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		6. Utvärdera kompetensförsörjningen
		7. Anpassa kompetensförsörjningen
		8. Utvärdera kompetensförsörjningen
Förläng arbetslivet	Förläng arbetslivet	9. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		10. Utvärdera kompetensförsörjningen
		11. Anpassa kompetensförsörjningen
		12. Utvärdera kompetensförsörjningen
Använd kompetensen rätt	Använd kompetensen rätt	13. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		14. Utvärdera kompetensförsörjningen
		15. Anpassa kompetensförsörjningen
		16. Utvärdera kompetensförsörjningen
Breddad rekrytering	Breddad rekrytering	17. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		18. Utvärdera kompetensförsörjningen
		19. Anpassa kompetensförsörjningen
		20. Utvärdera kompetensförsörjningen
Förläng arbetslivet	Förläng arbetslivet	21. Identifiera kompetensbehovet i verksamheten
		22. Utvärdera kompetensförsörjningen
		23. Anpassa kompetensförsörjningen
		24. Utvärdera kompetensförsörjningen

3 metoder / verktyg från Suntarbetsliv

Friskfaktorlabbet

Chefoskopet

Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning

Process

Hur får man in något nytt i ordinarie verksamhet, så att det blir kontinuerligt, löpande arbete som en del i en ständigt pågående process?

Förankring

Förstudie
Beslut i
Kommunstyrelsen
Central
samverkansgrupp
Styrgrupp från
koncernledning

Uppstart

Utbildning för
processledare
Informationsinsatser
Förberedelser
Kickoff

Genomförande

Planera
Göra
Studera
Agera

Genomförandet

- Information på Intranät, HR-café och ledarträffar
- Friskfaktorkulturen på Arbetsplatsträffarna
- Utbildningsinsats för chefer vid införandet
- Uppdaterat vår utbildning för nya chefer / skyddsombud
- Uppdaterat vår checklista för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Förbättra arbetsmiljön

Arbetsplatser som har det extra svårt behöver extra stöd

Fokuserat arbetsplatsstöd

Friskfaktorlabbet

Friskfaktorkulturen

Friskfaktorplaneraren



Resultat

På en arbetsplats som hade det extra svårt:

- ✓ Halverade sjuktal
- ✓ Halverat antal tillbud / skador
- ☐ Sannolikt förbättrat resultat i kommande medarbetarundersökning

”Det var så bra att man kunde se gruppens resultat live – istället för att prata om halvårsgamla mätningar.”

”Att både mäta och prioritera frågorna i samma möte var väldigt effektivt – vi kom snabbt in på vad vi ville jobba vidare med.”

Utmaningar / lärdomar

- Vår egen ambition – inte springa för fort.
- Allt behöver inte vara perfekt och helt genomtänkt från början, arbeta med lärande.



Frågor

Integrera i befintliga strukturer



Risk- och frisk-
bedömning



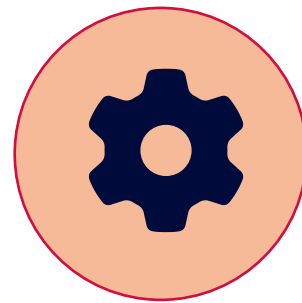
Friskfaktorer
som
mål för OSA



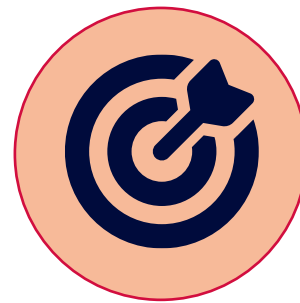
Friskfaktorerna
in i
medarbetar-
undersökningar



Regelbundna
PULS-
mätningar

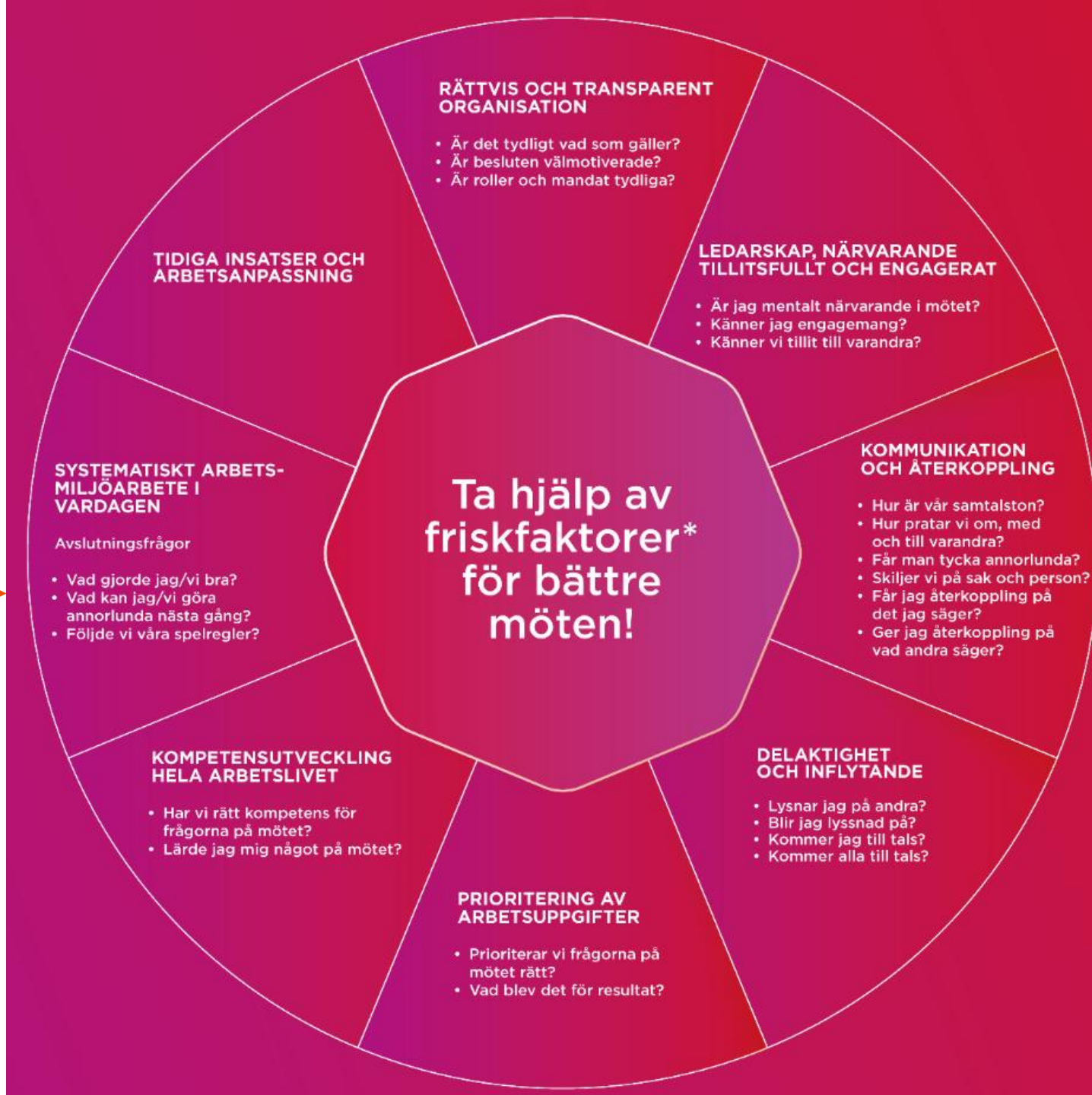
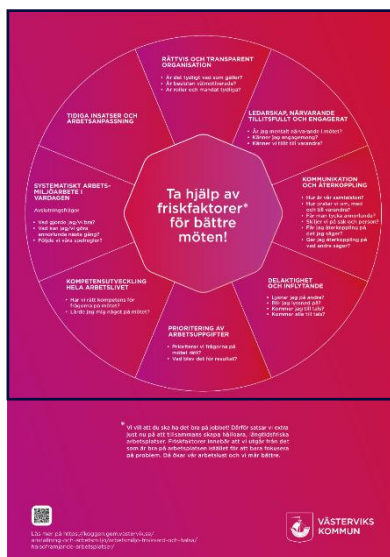


Friskfaktorer i
årshjul för SAM



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!