

“suntarbetsliv

Prova på Friskfaktorlabbet

Victoria Magnusson
Verksamhetsutvecklare



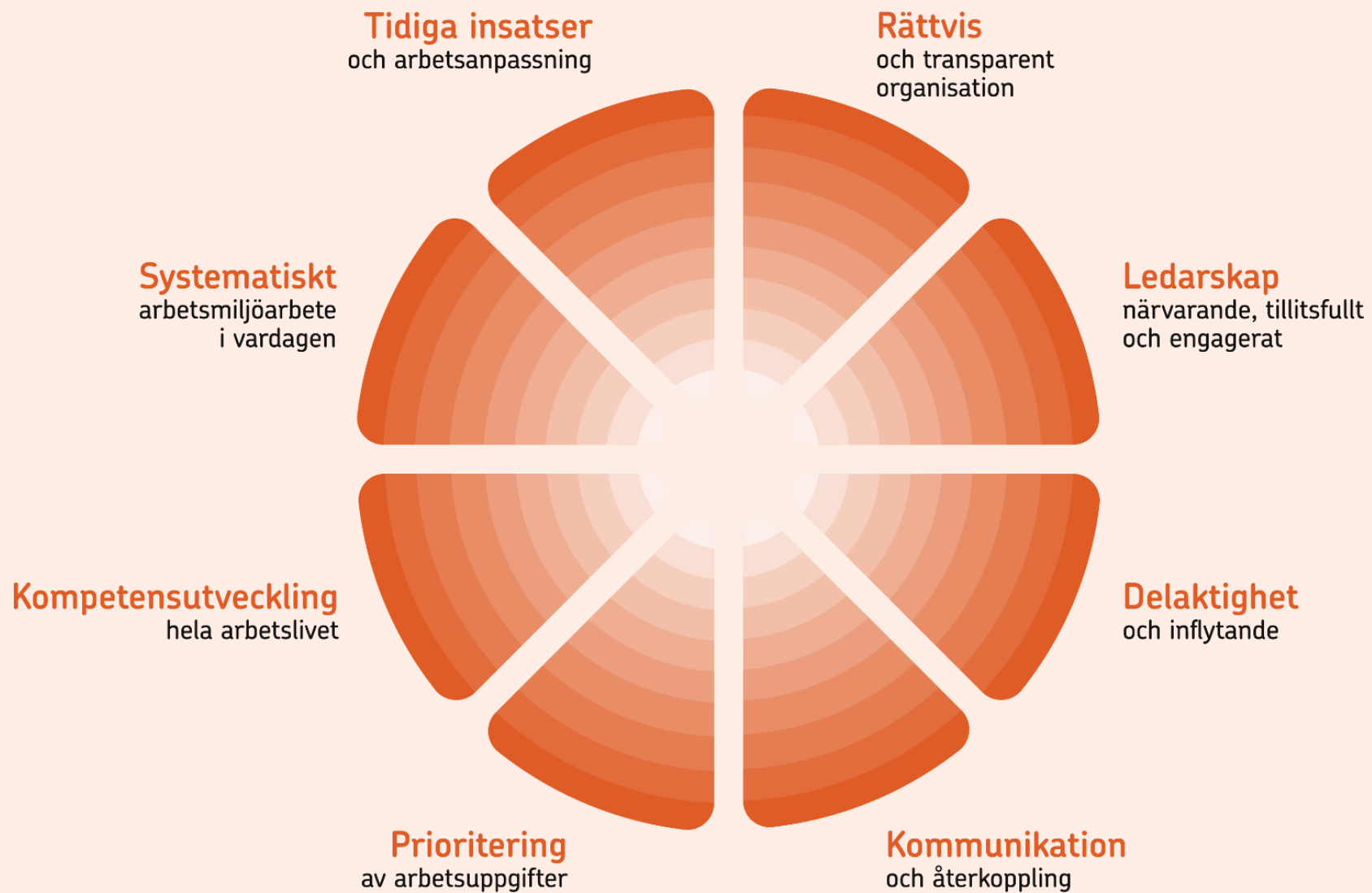
Innehåll

Att gå från nuläge till önskat läge

- Skatta nuläge friskfaktorer
- Prioritera en friskfaktor
- Välj ett beteende
- Gör inte mer, prova göra annorlunda!



Friskfaktorer



Om 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





Närvarande,
tillitsfullt
och
engagerat
ledarskap

Rättvis och
transparent
organisation

Kommunikation och
återkoppling

Delaktighet
och
inflytande

Prioritering
av arbets-
uppgifter

Kompetens-
utveckling
hela
arbetslivet

Tidiga
insatser och
arbets-
anpassning

Systematiskt
arbetsmiljö-
arbete i
vardagen

Ledning

HR

1:a linjens
chefer

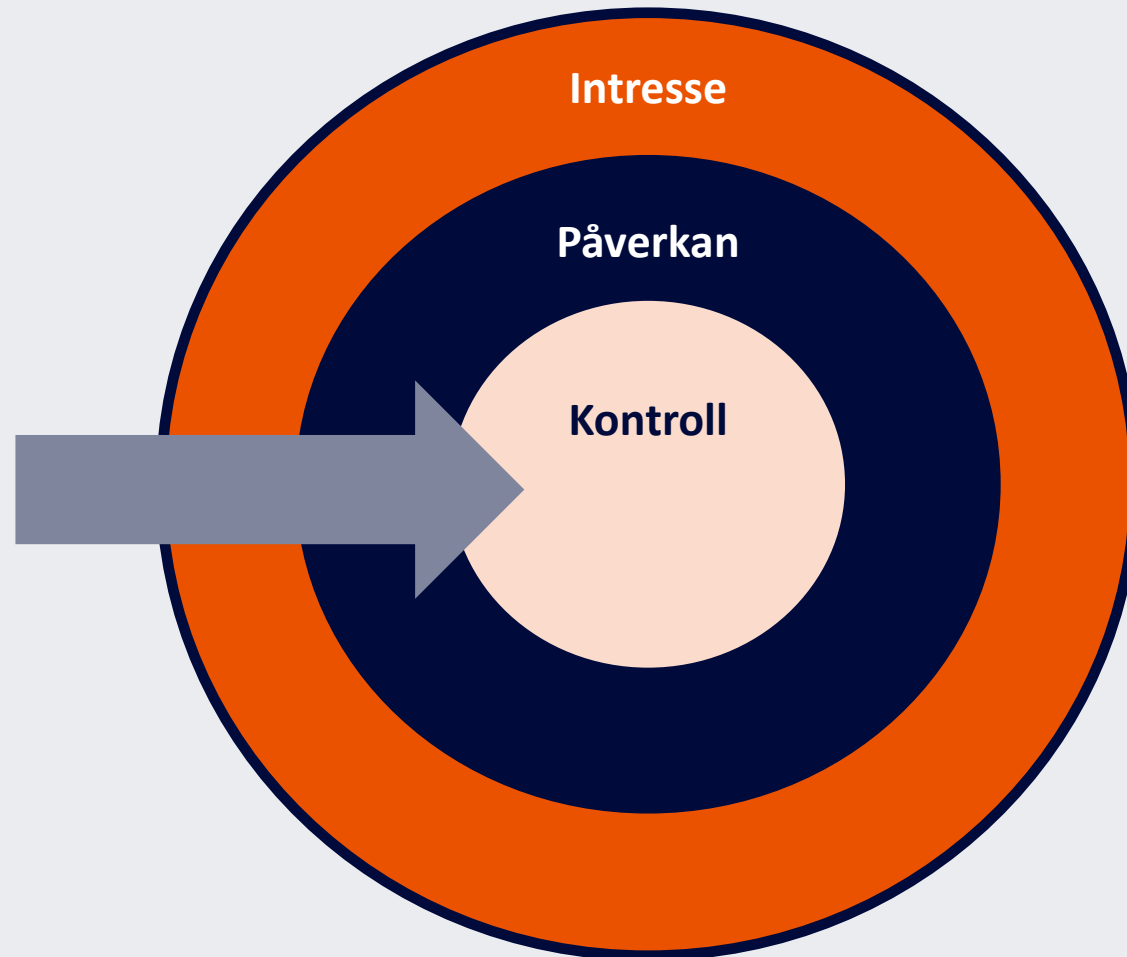
Skydds-
ombud

Med-
arbetare

Alla behöver
hjälpas åt i
friskfaktorarbetet!
Är det tydligt vem
som behöver göra
vad?

Påverkanscirkel

Lägg uppmärksamhet
och fokus på det du
kan kontrollera.



Vad är ett beteende?

Allt vi gör och säger



Se



Höra

Specifikt eller fluffigt?

- Vara rättvis och transparent
- Lägga protokoll tillgängliga på intranätet
- Öka delaktighet och inflytande
- Låta alla skriva ner sina åsikter i en fråga och sedan gå en runda och låta alla berätta vad de skrivit
- Vara uppmuntrande
- Fråga om något är oklart





Det är bättre att göra något litet, än att inte göra mycket

Stödmaterial för friskfaktorarbetet

Friskfaktorhjulet

Bild på alla friskfaktorer med beskrivning (pdf)



Beteendeöversikt

Tips på beteenden som stärker friskfaktorer i vardagen (pdf)



Uppföljningsstöd

Stöd för att följa upp om det blev som ni tänkt er (pdf)



Fördjupning

Läs mer om friskfaktorer och ladda ner reflektionsfrågor.



Friskbedömning

Genomför förändring med stöd av friskfaktorer (pdf)



Friskfaktorer – vad menas?

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.

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.

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.

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.

Delaktighet och inflytande

Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetsituation 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.

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.

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.

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.

Vad gör vi redan? Vad kan vi göra annorlunda eller ännu mer av?

Rättvis och transparent organisation

- Vi följer rutiner och överenskommer – det vi säger 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.

Prioriterat arbetsutrymme

- Vi berättar om vad som har gått bra och vad som behöver förbättras.
- Vi prioriterar arbetsutrymme utifrån situationen.
- Vi berättar om vad som inte kan lösas på kort sikt.

Ledarskap närvarande, tillitsfullt och engagerat



Rättvis och transparent organisation



Vi följer rutiner och överenskommer – 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.

Delaktighet och inflytande

- Vi ger förslag på hur vi kan utveckla arbetsmiljön och verksamheten.
- Vi medverkar aktivt i att genomföra förbättringsförslag.
- Vi påverkar på det vi kan påverka och inte kan förändra för vi vidare.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Vi diskuterar dagligen över vad som fungerar bra och vad som behöver förbättras.
- När problem uppstår löser vi dem tillsammans, om vi kan.
- Vi utvärderar hur olika åtgärder och åtgärder fungerar och justerar efter behov.

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.

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.



Friskfaktorlabbet
Kom igång med friskfaktorer!

Två olika aktiviteter



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor



Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- **Individuell skattning**
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

4 Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra. Det finns forum för information och dialog. Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Det finns fungerande kommunikationsvägar för information och dialog



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Vi är bra på att ge varandra återkoppling



Stämmer helt



Stämmer oftast



Stämmer delvis



Stämmer oftast inte



Stämmer inte alls

Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- **Gemensamt nuläge**
- **Prioritera tillsammans**
- Välj beteenden
- Summera och planera

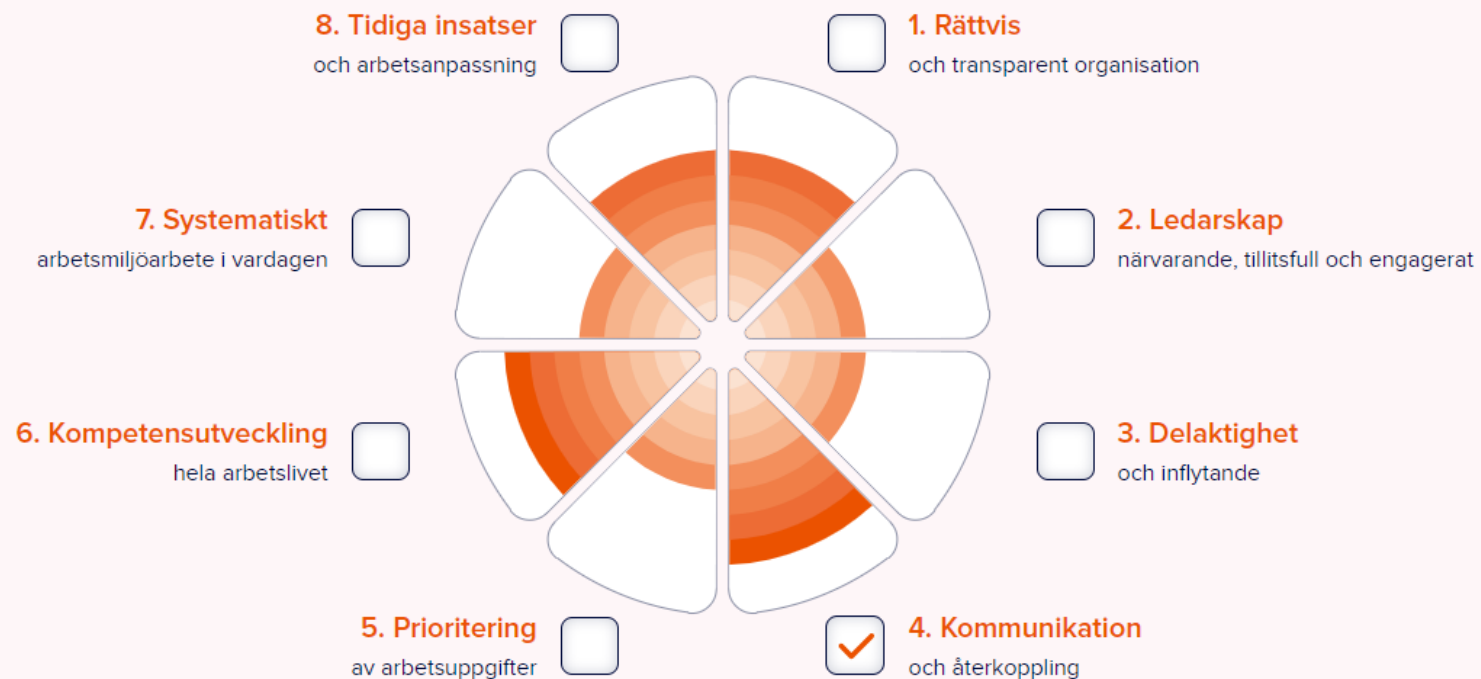
1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min



Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- **Välj beteenden**
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

4 Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra. Det finns forum för information och dialog. Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Vi använder de kommunikationskanaler vi kommit överens om.

Vi pratar med varandra och inte om varandra.

Vi ger varandra positiv och utvecklande återkoppling.

Eget förslag

Är det något vi behöver sluta göra?

Finns det några saker vi gör idag som hindrar oss från att göra det vi har bestämt?

Avslutande reflektion: Vad hoppas vi ska hända?

Önskat läge, hur kommer det bli hos oss när vi börjar göra det här?

Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

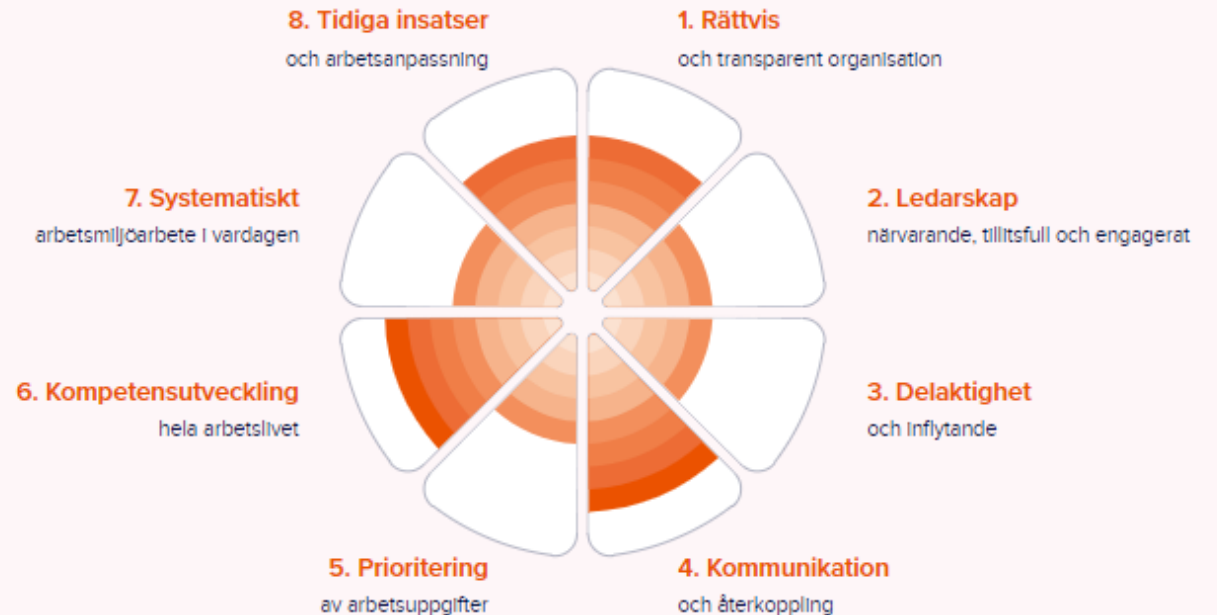
4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

6d

Vill vi ha det annorlunda, måste vi göra annorlunda!

Påminn ofta varandra om beteendena ni valt och följ upp om det leder till önskat resultat.



Medelvärde

3.5

2.5

2.6

4.1

2.4

4.1

2.3

3.5

- Stämmer helt
- Stämmer oftast
- Stämmer delvis
- Stämmer oftast
- Inte

Uppföljningsstöd

- Följa upp om det blev som det var tänkt.
- Prova något nytt om ni inte nådde i mål.
- Fira framsteg.

Hur har det gått?

Uppföljning är en av de viktigaste förutsättningarna för att skapa förändring. Prata i arbetsgruppen om hur det har gått för er. Börja med att repetera vad ni kom överens om att ni skulle börja/sluta göra och vad ni hoppades att det skulle leda till.

Följ upp hur det har gått med hjälp av frågorna

- Har ni gjort det ni kom överens om att göra?
- Har det lett till de resultat ni hoppades på?

Om det har gått bra:

- Vad är det som har gått bra?
- Vad är det som har gjort att ni lyckats?
- Vad behöver ni för att fortsätta göra det ni kom överens om?

Om det inte gått som planerat:

- Vad berodde det på?
- Hade ni rätt förutsättningar för att göra beteendet?
- Vad behöver ni för att göra beteendet? (Se tipsrutan här bredvid)

Positiva effekter:

- Har arbetet gett andra positiva effekter?
- Har arbetet lett till nya insikter och lärdomar?

Nästa steg

Vad blir ert nästa steg?

“suntarbetsliv



Tips för att få det att hända!

- ✓ Självskatta dig – dra ett streck för varje gång du gör beteendet.
- ✓ Reflektera över när ni kan göra beteendet i ert dagliga arbete.
- ✓ Ställ en klocka för att påminna er om när ni ska göra beteendet.
- ✓ Skapa lärpar som uppmuntrar och följer upp varandra.
- ✓ Kom överens om hur ni ska fira era framsteg.
- ✓ Uppmärksamma någon som är bra på att göra det nya beteendet.

Två olika aktiviteter



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor

Friskfaktorplaneraren

Skapa förutsättningar för friskfaktorer – en i taget

- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Konkretisera vad ni ska göra
- Involvera medarbetare



Rättvis och transparent organisation

- Organisationen upplevs som schysst.
- Besluten är transparenta, välmotiverade och efterlevs.
- Roller och ansvar är tydliga.
- Tilliten inom organisationen är hög.

Välj friskfaktor



Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

- Ledaren finns nära i verksamheten och utvecklar relationer genom tillit.
- Chefer inspirerar genom tydliga mål och ger förutsättningar för att nå dem.
- Alla driver verksamheten framåt.

Välj friskfaktor



Delaktighet och inflytande

- Medarbetare är delaktiga genom att rutiner, arbetssätt, möten och beslut utformas för att ta vara på individens tankar och idéer.
- Det är tydligt vad man kan påverka.

Välj friskfaktor



Kommunikation och återkoppling

- Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra.
- Det finns forum för information och dialog.
- Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Välj friskfaktor



Prioritering av arbetsuppgifter

- Man pratar regelbundet om arbetsbelastning.
- Det finns rutiner för att göra prioriteringar.
- Chefen stöttar när det behövs.

Välj friskfaktor



Kompetensutveckling hela arbetslivet

- Det finns strategier för att hela tiden utveckla medarbetares kompetens.
- Man använder forum för att dela erfarenheter och kunskap.
- Möjlighet att byta arbetsuppgifter finns.

Välj friskfaktor



Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

- Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.
- Att reflektera, bedöma konsekvenser, åtgärda och följa upp är rutin.

Välj friskfaktor



Tidiga insatser och arbetsanpassning

- Kunskapen om arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är hög man är bra på att tidigt fånga upp signaler på ohälsa.
- Möjlighet till återhämtning finns.
- Alla meddelar sin chef om de inte mår bra.

Välj friskfaktor

Tack!