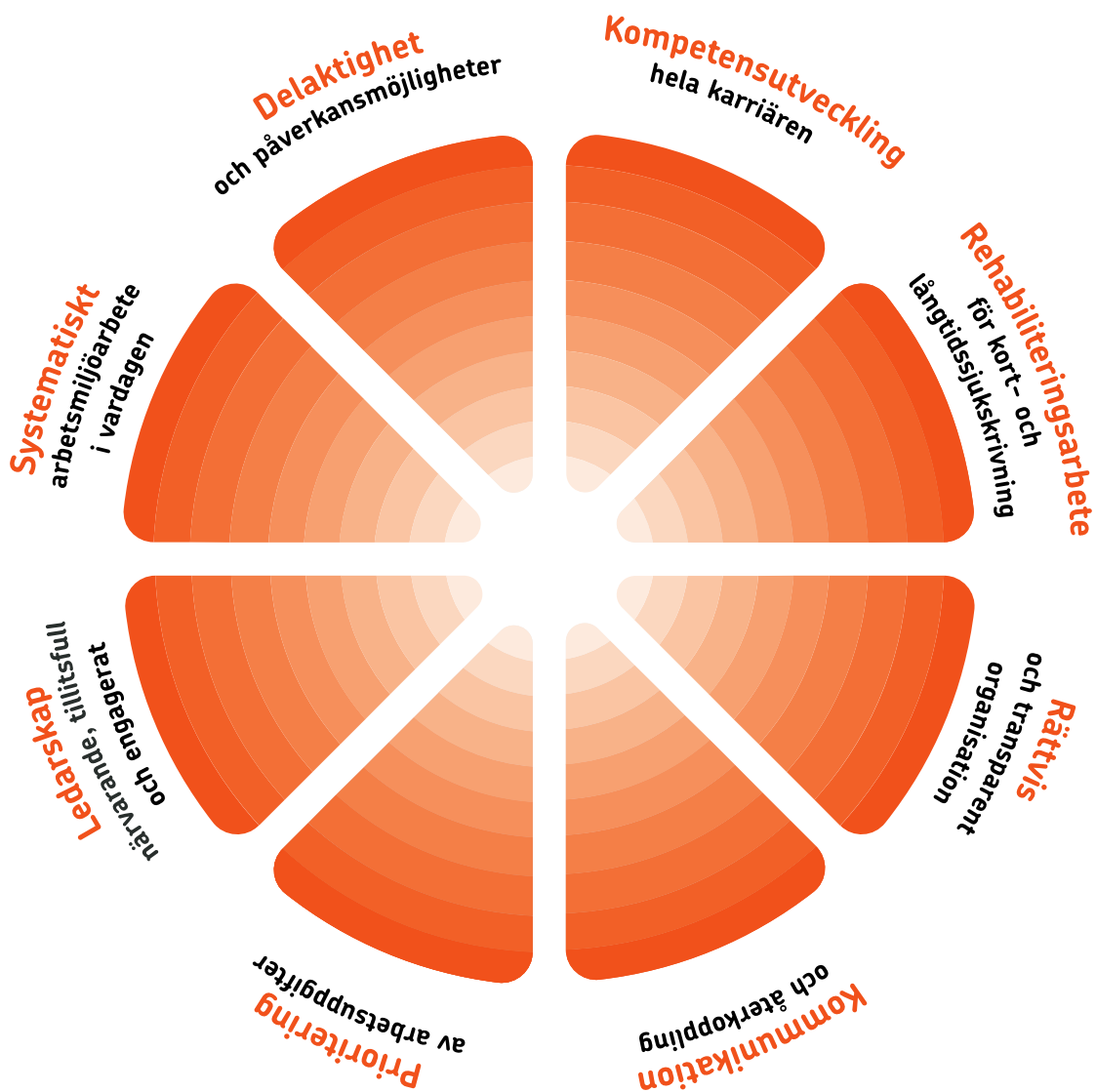


Friskfaktorerna – skatta ert nuläge!



Ange på en skala 1-10 hur svag/stark respektive friskfaktor är i nuläget. Ju mörkare färg, desto starkare är respektive friskfaktor.

1 = svag friskfaktor

10 = stark friskfaktor

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kompetensutveckling hela karriären

Kompetensutveckling görs möjligt för alla och medarbetare uppmuntras att öka sin kompetens och erfarenhet. Organisationen har tydliga strukturer för hur kompetens inom organisationen tas till vara och medarbetare lär av varandra och utvecklas tillsammans.

Rehabiliteringsarbete för kort- och långtidssjukskrivning

Signaler på ohälsa fångas upp tidigt. Rutiner för korttids- och långtidssjukfrånvaro finns och efterlevs. Rehabiliteringsarbetet sker i samverkan med exempelvis företagshälsovård, hälso- och sjukvård och försäkringskassa.

Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst. Resurstilldelningar och beslutsprocesser är rättvisa och transparenta. De beslut som fattas efterlevs. Roller, ansvar och mandat är tydliga och ledningen ger motiverade argument för sina ståndpunkter och beslut.

Kommunikation och återkoppling

Kommunikationsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar, både formella och informella. Sakfrågor hanteras utan att bli personfrågor. Alla lyssnar på varandra och ger feedback på beteenden kopplat till resultat i verksamheten.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal om balansen mellan krav och resurser för att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsosam arbetsbelastning. När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna går chefen in och prioriterar arbetsuppgifter.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, inspirerar, stödjer och visar vägen. Ledare utvecklar relationer, ger ansvar och följer upp genom direktkontakt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Arbetsmiljöarbetet sker systematiskt och är en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och det dagliga arbetet. Det förs löpande dialog om vad som fungerar bra och om vad som behöver förbättras. Därefter görs en bedömning av vilka konsekvenser det får, vilka åtgärder som ska genomföras för att stärka eller förändra detta samt hur dessa åtgärder ska följas upp.

Delaktighet och påverkansmöjligheter

Rutiner, arbetssätt samt mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på alla medarbetares tankar, åsikter och idéer.