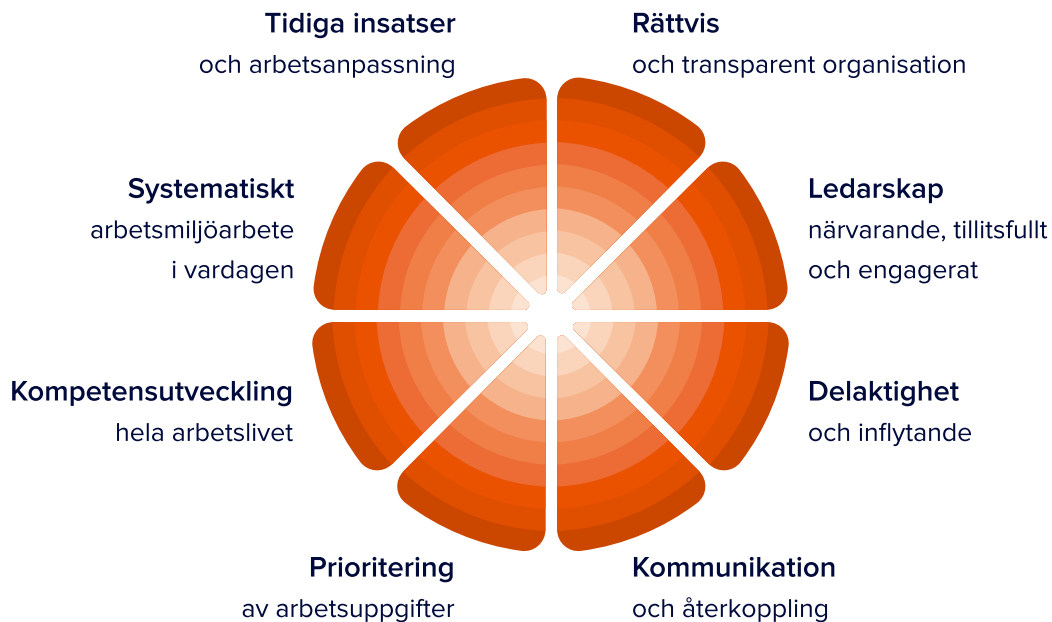


Tips för arbetsplatsen

Friskfaktorer i praktiken

Så gör ni dem till en del av vardagen

Friskfaktorer – så här kan ni använda dem



Ledarskap, medarbetarskap och en god arbetsmiljö hänger ihop – och friskfaktorer kan användas för att stärka allt detta.

Se dem som ett stöd i vardagen och en del av ert vanliga systematiska arbetsmiljöarbete.

Friskfaktorer kan...

- ✓ användas för att formulera frågor i medarbetarenkäter, pulsmätningar och riskbedömningar
- ✓ vävas in i policyer för medarbetarskap och ledarskap
- ✓ underlätta dialogen på arbetsplatsträffarna

Kort sagt: ta med dem i vardagen.

För att få resultat gäller det att bli konkret, och jobba med beteenden som stärker friskfaktorerna. Då stärks även ledarskapet och medarbetarskapet.

På de följande sidorna hittar du några exempel på beteenden som hör till varje friskfaktor; fyll gärna på med egna exempel! Vilka har ni på plats hos er – och vad kan ni börja göra mer av?



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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Chefer har regelbunden dialog med medarbetarna gällande hur beslut fattas och vad de har möjlighet att få insyn i och inte.
- Chefer uppmuntrar medarbetare om att snarast lyfta upp och fråga i de fall oklarheter råder gällande vem som har ansvar för att göra vad.
- Skyddsombud pratar med chef om hur väl överenskomna ramar fungerar i praktiken och om de leder till önskat resultat.
- Ledningen gör mötesprotokoll med såväl bakgrund som motivering till beslut tillgängliga.



Medarbetare

- 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.



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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Alla tydliggör vad de behöver för att klara uppdrag och nå mål.
- Chefer besöker arbetsplatser regelbundet.
- Chefer och medarbetare för dialog om mål, vad som konkret behöver göras för att nå dessa, följer upp regelbundet och utvärderar utfört arbete.
- Skyddsombud och chef pratar tillsammans om vilka beteenden som skapar tillit och engagemang på arbetsplatsen.
- Ledningen diskuterar och utvecklar regelbundet chefers individuella och organisatoriska förutsättningar.



Medarbetare

- 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

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

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Chefen använder andra kommunikationskanaler än möten för ren information (såsom veckobrev) och frigör tid för dialog på t ex arbetsplatsträffar och personalmöten.
- På möten går man "laget runt" på möten för att ge alla talutrymme.
- Skyddsombud uppmuntrar sina kollegor att vara delaktiga på möten genom att fråga vad de tycker.
- Chefen tar in synpunkter från medarbetare när beslut som gäller verksamheten ska fattas.
- Ledningen tar in synpunkter från organisationen på hur verksamheten kan förbättras och när förändringar ska genomföras.



Medarbetare

- 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

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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Chefer tar tillsammans med medarbetarna fram spelregler, följer regelbundet upp hur de fungerar, och justerar vid behov.
- Möten avslutas med att man reflekterar tillsammans hur kommunikationsklimatet var under mötet.
- Skyddsombudet och andra påpekar när sakfrågor blir personfrågor.
- Alla använder de kommunikationskanaler man kommit överens om.
- Ledningen kartlägger organisationens kommunikationsvägar, följer upp hur de fungerar och utvecklar efter behov.



Medarbetare

- 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

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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Chefer bokar in och genomför regelbundna individuella avstämningar om arbetsbelastning, krav och resurser.
- Skyddsombud påminner sina kollegor om att vid hög belastning skapa samsyn med chef och kollegor om vad som är viktigast att göra.
- Alla tar pauser för att återhämta sig mentalt eller fysiskt.
- Ledningen följer upp arbetsbelastning.



Medarbetare

- 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

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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Chefen tar upp händelser från arbetet och samtalar om vad vi kan lära av det.
- Chefen frågar vilken kunskap som behövs för att utföra arbetsuppgifterna och vem som har den kunskapen.
- Skyddsombud uppmuntrar sina kollegor att dela med sig av den kunskap de har eller får på utbildningar och kurser.
- Ledningen skapar en långsiktig budget för lärande som gynnar både nya/erfarna och erfarna medarbetare.



Medarbetare

- 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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp. Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Alla reflekterar dagligen över vad som fungerar bra och mindre bra och ger förslag på hur arbetsmiljö och verksamhet ständigt kan utvecklas och förbättras.
- Chefen genomför "positiva rundor" på möten för att särskilt lyfta sådant som fungerar bra och ger energi i arbetet.
- Alla delar erfarenheter och goda exempel sinsemellan om arbetsmiljöarbete.
- Skyddsombud och chef följer upp att åtgärder genomförs, både för att stärka det som fungerar bra och hantera det som fungerar mindre bra.
- Ledningen och skyddskommittén följer upp hur väl det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.



Medarbetare

- 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

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.

Konkreta beteenden för att stärka friskfaktorn. Tips till:



Chef och skyddsombud

- Alla berättar för sin chef när de upplever tidiga signaler på ohälsa.
- Chefen och medarbetare har kontakt via telefon vid första sjukskrivningsdagen.
- Skyddsombud pratar med sin chef om hur väl rutiner för rehabilitering/arbetsanpassning följs.
- Chefen analyserar hur varje arbetsanpassning påverkar övriga i arbetsgruppen.
- Ledningen upphandlar system som underlättar rehabiliteringsprocesser.



Medarbetare

- 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.



Alla texter är hämtade från Friskfaktorlabbet.

Tipsen till chef och skyddsombud kommer från
<https://www.suntarbetsliv.se/mer-om-friskfaktorer/>

Tipsen till medarbetare kommer från beteendeöversikten som du hittar på
<https://friskfaktorlabbet.suntarbetsliv.se/inspiration/>

Lycka till!

Och kom ihåg: det bästa friskfaktorarbetet är det som blir av.
Gör inte mer – gör annorlunda!