

Forsknings- och utbildningsinstitutet Nova Futura

Nova Futura Järnvägsgatan 11 382 33 NYBRO tel:0481-170 18 fax:0481-17595

Pg:73 85 23-0 Bg:5996-8438 Org.nr:969622-9880, www.novafutura.se, info@novafutura.se

STRATEGIER FÖR ATT SKAPA FRISKARE ARBETSPLATSER – diskussionsunderlag – av Bosse Angelöw

Fokus på möjligheter och nytänkande

På vilka sätt försöker ni fokusera på möjligheter, styrkor och det friska?

Hur lyfter ni fram framgångarna på arbetsplatsen?

Vilka tendenser till nytänkande finns på arbetsplatsen?

Prioritering av hälsofrågor och arbetsglädje

På vilka sätt prioriteras hälsofrågor och arbetsglädje på er arbetsplats?

Systematiskt arbetsglädjearbete

Vilka åtgärder genomförs för att skapa arbetsglädje?

På vilka sätt arbetar ni systematiskt och genomtänkt för att öka arbetsglädjen?

Helhetsperspektiv

På vilka sätt arbetar ni med att lyfta fram den totala livssituationen, dvs. såväl arbete, familj och det personliga?

Hur försöker ni väva samman de olika nivåerna; individ, grupp, organisation och samhälle?

Långsiktighet, mål och förändringsarbete

Hur arbetar ni långsiktigt med att skapa en hälsofrämjande arbetsplats?

Har ni tydliga och rimliga mål på arbetsplatsen?

Är målsättningarna rimligt ställda utifrån förutsättningar och resurser på arbetsplatsen?

Försöker ni att bygga vidare på det som fungerar bra i de förändringar som genomförs på arbetsplatsen?

Delat ansvarstagande - vikänsla

Hur arbetar ni med att skapa ett delat ansvarstagande och en vi-känsla på arbetsplatsen, dvs där ledningen tar sitt ansvar och skapar förutsättningar för friska chefer och medarbetare och där varje individ tar sitt ansvar för sin egen hälsa?

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Hur och hur ofta undersöks den fysiska och psykosociala arbetsmiljön?

Hur arbetar ni med: Konsekvensanalys, riskinventering, handlingsplaner?

Finns mål och policys för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?

Vem ansvarar för att arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatsen?

Finns tillräckligt med befogenheter och resurser för detta arbete?

Vilken statistik har ni över hälsoläget på arbetsplatsen (kort, lång, dold sjukfrånvaro,

sjuknärvaro)?

Använder ni statistiken för vägledning för var åtgärder ska sättas in?

Kan ni se tidiga signaler på ohälsa?

Hur agerar ni när ni ser dessa tidiga signaler?

Är det känt i organisationen vem som har ansvar och befogenheter att åtgärda brister i arbetsmiljön?

Vilka på arbetsplatsen har genomgått grundläggande arbetsmiljöutbildning?

Med vilken kontinuitet genomförs arbetsmiljöutbildningar?

Hur följer ni upp arbetsmiljöarbetet?

Att skapa en lagom arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning

Upplever medarbetarna att det finns tillräckligt med tid att utföra de arbetsuppgifter de är ålagda att göra?

Finns tid och möjligheter för återhämtning och reflektion på arbetstid?

Finns förutsättningar för att medarbetaren ska kunna skapa balans mellan arbete och fritid?

Är bemanningen lagom i förhållande till arbetsuppgifterna?

Vilka olika former av åtgärder genomförs/planeras att genomföras för att skapa en lagom arbetsbelastning (ökad grundläggande bemanning, resurspooler, arbetsrotation, arbetstidsförkortning osv.?)

Kan medarbetarna hjälpas åt vid hög arbetsbelastning?

Hjälper arbetsledningen till att prioritera arbetet när det kör ihop sig?

Hälsofrämjande arbetstidsmodeller

Vilka arbetstidsmodeller förekommer? Hur fungerar dem utifrån ett hälsofrämjande perspektiv?

Vilka olika typer av hälsofrämjande arbetstidsmodeller finns på er arbetsplats?

Hur arbetar ni med att införa fler hälsofrämjande arbetstidsmodeller?

Har ni infört eller finns diskussioner om att införa t.ex. arbetstidsförkortning, 3-3-modeller, årsarbetstider, flextider osv.?

Ökat inflytande och delaktighet

Hur ges medarbetarna möjlighet att påverka sin arbetssituation?

Vilka förutsättningar finns för delaktighet och dialog?

Vilka former av demokratiska beslutsprocesser finns på arbetsplatsen?

Hur ser personalinflytandet i verksamheten ut?

Hur fungerar målstyrningsarbetet?

Vilken form av självstyrande arbetsgrupper finns? Hur fungerar dessa?

På vilka sätt finns ett inflytande över den egna arbetstiden?

Konstruktivt ledarskap

Hur många underställda har respektive chef?

Finns det organisatoriska förutsättningar för att utöva ett konstruktivt ledarskap (lagom antal underställda, stöd från ledning m.m)

Hur fungerar chefernas delaktighet?

Vilka strategier finns för uppskattning och feed-back?

Vilka möjligheter har chefer att fungera som goda förebilder?

Vilken utbildning får cheferna kring arbetsmiljöfrågor och hur man kan förebygga och motverka stress?

Genomförs regelbundna utvecklingssamtal?

Relationsbyggande, teamutveckling och kommunikation

Hur arbetar ni med att stärka sammanhållningen i arbetsgrupperna?
Vilka insatser görs för att öka kompetensen kring teamutveckling och kommunikation?

Hur genomförs informationsspridningen i verksamheten?
Hur arbetar ni med att förebygga kränkande särbehandling?
Vad gör ni om någon känner sig utsatt?

Att satsa på kompetensutveckling

Vilka typer av kompetensutveckling förekommer?
Är det någon särskild form av kompetensutveckling som prioriteras?
Hur kartläggs kompetens- och utvecklingsbehoven?
Hur mycket resurser satsas på kompetensutveckling?

Friskvård

Vilka möjligheter till friskvård ges?
Vilken form av friskvård bedrivs (fysiska aktiviteter, massage, avslappning, meditation, rökavvänjning, viktnedgång osv)
Genomförs hälsoprofilsbedömningar?
Förekommer friskvård på betald arbetstid?
Hur utnyttjas de möjligheter till friskvård som finns av chefer och medarbetare?
Hur är friskvården organiserad?
Förekommer friskvårdsinspiratörer/hälsoinspiratörer?
Finns friskvårdspolicy och friskvårdsansvariga?
Vilka erfarenheter har ni av friskvård?
Hur mycket satsas ungefär på friskvård?
Är ni hälsodiplomerade?

Personalekonomiska analyser och hälsobokslut

Genomförs personalekonomiska analyser?
Vilka uppgifter innehåller eventuella hälsobokslut?
Vilka erfarenheter har ni av personalekonomiska analyser och hälsobokslut?
Vet ni idag hur mycket ohälsan kostar och vilka intäkter ni kan få genom att satsa förebyggande?

Samarbete med en proaktiv företagshälsovård och andra resurser

Hur använder ni företagshälsovården?
Arbetar företagshälsovården mycket förebyggande och offensivt?
Känner medarbetarna till innehållet i avtalet med företagshälsovården och vilka tjänster de kan nyttja?
Hur mycket satsas på företagshälsovården?
Vilka andra resurser och organisationer samarbetar ni med för att bli en mer hälsosam arbetsplats?

Rehabilitering

Hur arbetar ni med sjukskrivna för att få dem tillbaka i arbete?
Hur gör ni för att få en tidig kontakt med den sjukskrivne?
Hur ser chefens roll ut i samband med rehabiliteringen?
På vilket sätt är åtgärderna individanpassade för den sjukskrivne?

Hur ser samarbete och ansvarsförhållanden ut mellan olika rehabiliteringsaktörer?
Hur fungerar rehadutredningar och rehabplaner?
Hur diskuteras individens eget ansvarstagande och motivation?
Vilka möjligheter ges till samtalsstöd och socialt nätverk?
Hur fungerar arbetsplatsbesök och arbetsprövning?
Hur genomförs uppföljningen?

Intern och extern rörlighet

Vilka möjligheter har personalen till intern rörlighet/rotation?
Vilka möjligheter har personalen till extern rörlighet/rotation?
Har ni några planer på att hitta olika former för arbetsväxling osv?

Deltagande i olika nätverk

Vilka olika nätverk deltar ni i för att få inspiration och erfarenheter beträffande det hälsofrämjande arbetet?
Vilka eventuella erfarenheter har ni kring dessa nätverk?