

Friskare arbetsplats inom kommunledningen

Kommunledningskontor och stab: HR, ekonomi, IT, kommunikation och kansli

Utgår från WHO:s modell för hälsosamma arbetsplatser

OM GUIDEN

Kommunledningen äger det kommungemensamma hälsoarbetet och stöttar alla förvaltningar – men behöver också ta hand om sin egen arbetsmiljö, med återkommande toppar och snabba politiska förändringar.

Guiden riktar sig till förvaltningsledning, HR och chefer och visar hur ni arbetar strategiskt med hälsa – från kartläggning till uppföljning – med Hälsoportalen som stöd.

I GUIDEN

1. Förvaltningens utmaningar
2. Best practice: WHO:s process steg för steg
3. Kartlägga nuläget
4. Årshjul för förvaltningen
5. Handlingsplan på tre nivåer
6. Insatser på fyra nivåer

Vanliga utmaningar inom de fyra områdena

WHO beskriver fyra områden där arbetsgivaren kan påverka hälsan. Listan är en utgångspunkt för er kartläggning – er egen bedömning avgör vad som är viktigast.

Fysisk arbetsmiljö

- Stillasittande och skärmarbete
- Ergonomi i aktivitetsbaserade kontor och hemma
- Inomhusmiljö

Psykosocial arbetsmiljö

- Arbetstoppar vid bokslut, budget och val
- Digital arbetsmiljö och ständig uppkoppling
- Snabba förändringar i en politiskt styrd organisation
- Stödfunktioner som glömmer sig själva

Personliga hälsoresurser

- Rörelse i vardagen
- Återhämtning efter arbetstoppar
- Gränsen mellan arbete och fritid

Engagemang i samhället

- Förebild för hela kommunen
- Samverkan med förvaltningarna
- Kommunen som attraktiv arbetsgivare

ATT BÖRJA MED

Tre områden som ofta är extra viktiga i kommunledningen

1

Rättvis och transparent organisation

Kommunledningen sätter tonen för hela organisationen.

2

Prioritering av arbetsuppgifter

Arbetstopparna kräver att det är tydligt vad som kan vänta.

3

Kommunikation och återkoppling

Mål och resultat behöver nå alla förvaltningar på samma sätt.

De tre områdena motsvarar friskfaktorer som parterna i kommunal sektor har enats om. Er medarbetarundersökning – friskfaktorenkät, HME, COPSOQ III eller en egen enkät – visar vad som behöver prioriteras hos er.

Utgå från WHO:s process i åtta steg

Ett strategiskt hälso- och arbetsmiljöarbete börjar med att kartlägga nuläget och tillsätta en tvärfunktionell grupp som driver frågorna framåt. Här är vår rekommendation på arbetsprocess för kommunledningen.



Exempel på frågor att besvara för att kartlägga nuläget

Nuläget är utgångspunkten för hela arbetet. Frågorna hjälper hälsogruppen att se var ni står – innan ni väljer vad som ska prioriteras.

- ☐ Hur ser sjukfrånvaron ut, kort- och långtid, per förvaltning och enhet, och hur har den utvecklats de senaste åren?
- ☐ Var finns upprepad korttidsfrånvaro, och hur fångar cheferna upp den i dag?
- ☐ Hur många rehabärenden pågår, och hålls de lagstadgade datumen?
- ☐ Vad visade den senaste medarbetarundersökningen, och vad hände med resultatet?
- ☐ Hur ser arbetsbelastningen ut, och vet medarbetarna vad som kan prioriteras bort?
- ☐ Hur rapporteras tillbud, olyckor och hot och våld, och följs de upp?
- ☐ Är det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenterat, och när gjordes den senaste årliga uppföljningen?
- ☐ Har cheferna rimliga förutsättningar att leda arbetsmiljöarbetet, i form av antal medarbetare, tid och stöd?
- ☐ Vilka hälsofrämjande insatser finns i dag, som friskvård och företagshälsovård, och hur många använder dem?
- ☐ Vilka system, mejlkorgar och kalkylblad används i dag för sjukanmälan, rehab, enkäter och SAM, och vem har överblicken?

ETT SÄTT ATT KARTLÄGGA NULÄGET

1 Undersöka

Medarbetarundersökning
– samma frågor i hela kommunen.

2 Analysera

Resultat för kommun, förvaltning och enhet.

3 Planera

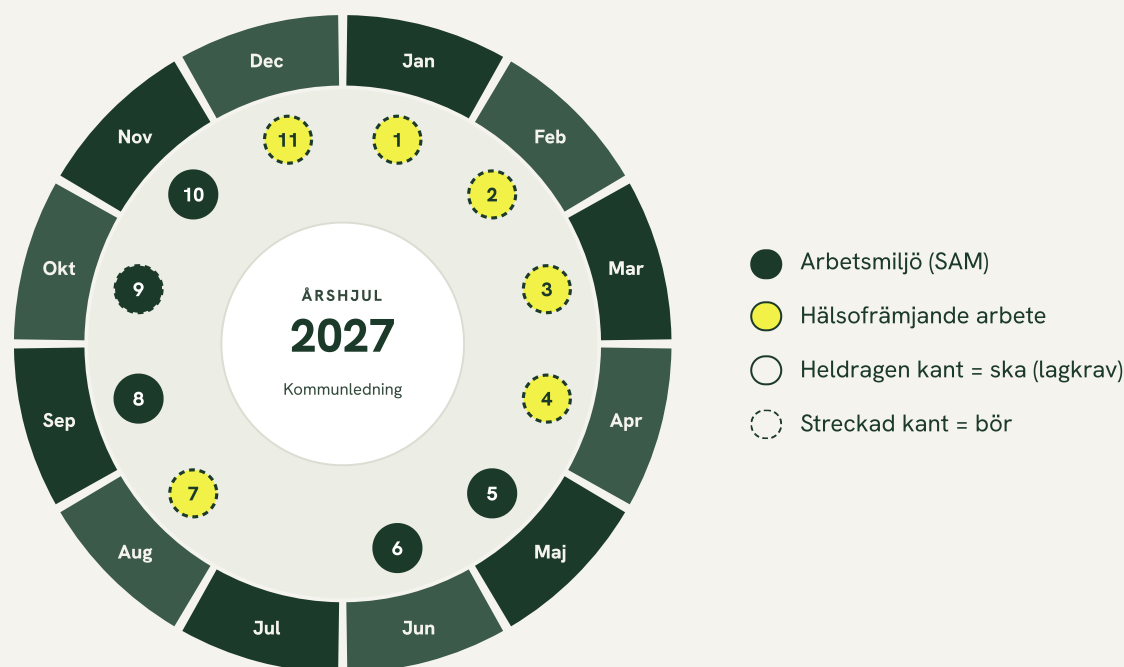
Aktiviteter kopplade till mål och resultat.

4 Följa upp

Nästa mätning visar förflyttningen.

Ett år med strategiskt hälsoarbete och SAM

Kalenderår. Kommunledningen äger det gemensamma årshjulet för hela kommunen. Lagkraven är grunden, hälsoarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



1	Jan	Kommungemensamma hälsomål fastställs	BÖR	KOMMUN
2	Feb	Belastningsplan inför bokslut	BÖR	FÖRVALTNING
3	Mar	Medarbetarundersökning för hela kommunen	BÖR	KOMMUN
4	Apr	Analys på kommunnivå	BÖR	KOMMUN
5	Maj	Skydds rond och ergonomigenomgång	SKA	ENHET
6	Jun	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
7	Aug	Chefsdag för hela kommunen	BÖR	KOMMUN
8	Sep	Riskbedömning inför budgetarbetet	SKA	FÖRVALTNING
9	Okt	Genomgång av digital arbetsmiljö	BÖR	FÖRVALTNING
10	Nov	Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet för kommunen	SKA	KOMMUN
11	Dec	Mål och resurser in i nästa års budget	BÖR	KOMMUN

I portalen: Årshjul med påminnelser och märkning av vad som är lagkrav (ska) och rekommendation (bör), kopplat till Planering och Rapportering.

Exempel: En hälsofrämjande kultur från ledningen

Ett problem behöver sällan bara en sorts lösning. En bra handlingsplan angriper det från alla fyra områdena.

Fysisk

Ledningen går före: pauser och rörelse blir en självklar del av möteskulturen.

Psykosocial

Tydliga prioriteringar och respekt för arbetstid – ledningen sätter ramarna för vad som är rimligt.

Personliga resurser

Chefer utbildas i hälsofrämjande ledarskap och i sin roll som förebild.

Samhälle

Värderingarna och förväntningarna kommuniceras på samma sätt till alla förvaltningar.

Mål	Ansvarig	Uppföljning	Underhåll
[ERT MÄTBARA MÅL]	Kommundirektör	Efter 3, 6 och 12 månader	Uppföljning i ledningsgruppen varje år och när nya chefer börjar

TRE NIVÅER

Konkret på enheten – strategiskt i hela kommunen

Enkla och mätbara aktiviteter är grunden. Verklig förändring kräver att hela kommunen drar åt samma håll, med gemensamma mål på varje nivå.

ÖVERGRIPANDE

Kommunledning, HR och central samverkan prioriterar ett par områden och sätter gemensamma mål.

FÖRVALTNING

Varje förvaltning jämför sitt resultat med kommunens och bryter ned målen till egna mål och aktiviteter.

ENHET

Chef och medarbetare går igenom sitt resultat på en arbetsplatsträff och väljer en konkret, mätbar aktivitet.

Insatser som stöttar hela vägen – från samhälle till individ

Hälsa och arbetsmiljö hänger ihop. Insatserna gör nytta på olika nivåer, och Hälsoportalen håller ihop dem.

NIVÅ	HÄLSA	ARBETSMILJÖ	I HÄLSOPORTALEN
 Samhälle Invånarna och kommunen som arbetsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Friska medarbetare ger kontinuitet för brukare, elever och invånare • Minskad sjukfrånvaro minskar belastningen på sjukvården och ökar samhällsengagemanget • Kommunen som attraktiv arbetsgivare 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjukfrånvaron som underlag till ledning och årsredovisning 	Samlad statistik över tid, Rapportering
 Kommun Förvaltningarna och kommunledningen	<ul style="list-style-type: none"> • Gemensamma hälsomål • Chefsutbildning i hälsofrämjande ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt arbetsmiljöarbete och årlig uppföljning • Bevakning av lagstadgade datum 	Dashboard, Årshjul, Planering, Rapportering, påminnelser
 Grupp Arbetsgruppen och enheten	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter på arbetsplatsträffen utifrån gruppens resultat 	<ul style="list-style-type: none"> • Skyddsronnd och riskbedömning • Rapportering av tillbud, hot och våld 	Enkätresultat på gruppnivå (minst fem svarande), Incidentrapportering, Handlingsplaner
 Individ Medarbetaren	<ul style="list-style-type: none"> • Friskvård och friskvårdsbidrag • E-learning inom hälsa och arbetsmiljö 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjukanmälan och VAB i mobilen • Rehabilitering med plan för återgång i arbete 	Friskvård, Utbildning, Rehabilitering, Boka företagshälsovård – konfidentiellt



Nyfiken på att veta mer om samarbete med Helo?

Kontakta oss så berättar vi mer.

Sofie

Processledare, Helo Hälsa

hej@helohalsa.com

Guiden utgår från WHO:s Healthy Workplace Framework and Model (2010). Friskfaktorerna är framtagna av parterna i kommunal sektor. Helo Hälsa är inte knutet till eller godkänt av WHO. Exempen i guiden är illustrativa och ska anpassas efter er verksamhet.