

# Hälsostrategi

-För ett hållbart arbetsliv!

Rena Nilsson, Hälsostrateg



TRELLEBORGS KOMMUN

**“Skapandet av en hälsoorganisation som  
arbetar förebyggande och hälsofrämjande i  
ett långsiktigt perspektiv”**



TRELLEBORGS KOMMUN

# Syfte

## 1. Ökad medvetenhet och kunskap

- Att öka den enskilde medarbetarens egen hälsokompetens och egenansvar
- Stärka den organisatoriska kompetensen och lärande gällande hälsa, arbetsmiljö & friskfaktorer

## 2. Förstärkt medarbetarhälsa & sänkt sjukfrånvaro

- Att stärka den enskildes hälsostatus genom förebyggande och hälsofrämjande insatser. Medarbetaren ska kunna behålla sin hälsa över tid, den ska inte försämrats av arbetet
- Arbeta systematiskt med insatser för lägre och stabil sjukfrånvaro

## 3. Hållbar organisation = Hållbar kommun

- Att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbeta med långsiktighet för att bli en hållbar kommun, både ur ett mänskligt, ekonomiskt & organisatoriskt perspektiv.
- Bli en attraktiv arbetsgivare som klarar sin kompetensförsörjning och välfärdsuppgiften



# HELHETSPERSPEKTIV

*Delarna och samspelet*

1

## Människa



Kognitiv förmåga, fysiska förutsättningar, psykosocial arbetsmiljö, lärande

2

## Teknik



Ergonomi, tekniska hjälpmedel, digital kompetens, fysisk arbetsmiljö, metoder/processer

3

## Organisation



Ledarskapet, Bemanningsplanering, Målstyrning, Kommunikation, Roller, Organisationskultur

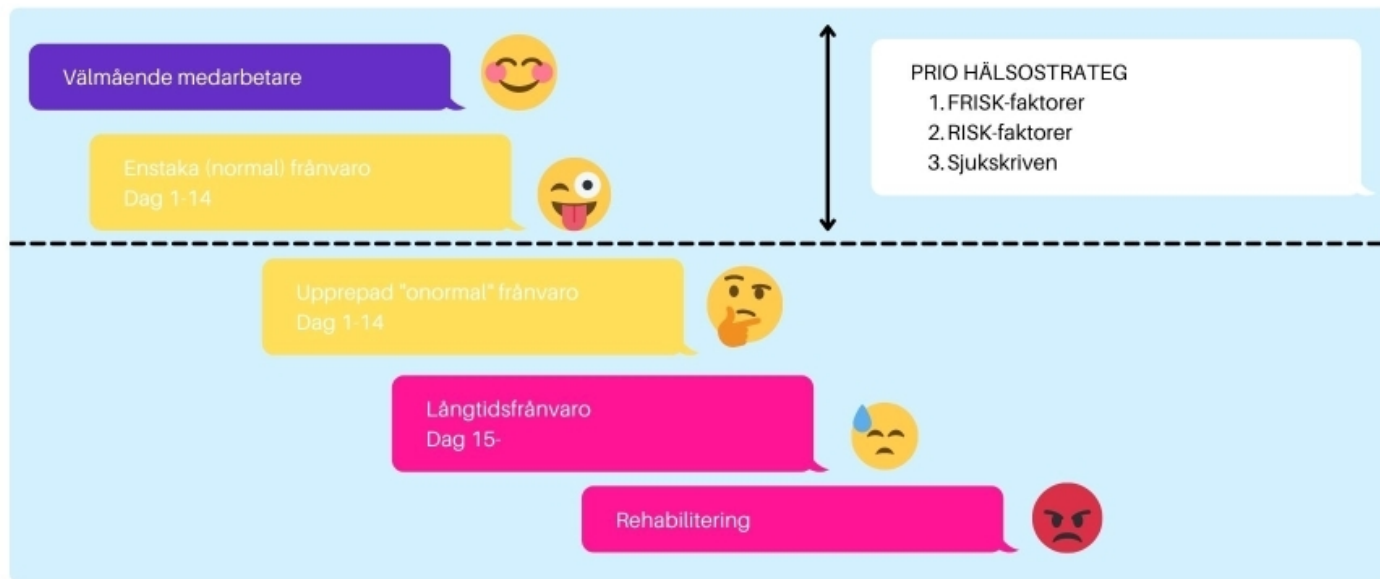


# Fokus: "Över strecket"

1 FRISK

2 RISK

3 SJUKSKRIVEN



# ÖVER ELLER UNDER STRECKET?

1

## Fokus på friskfaktorer



Vilka friskfaktorer är kända utifrån forskning o studier känneteckna en sund arbetsplats med låg frånvaro? Vi bör fokusera på det friska och utveckla våra friskfaktorer.

2

## Riskorienterat arbetssätt



För att påverka sjukfrånvaron behöver vi få reda på vad som orsakar den. Genom att anamma ett riskorienterat arbetssätt kan vi eliminera eller minska risker för framtida ohälsa.

3

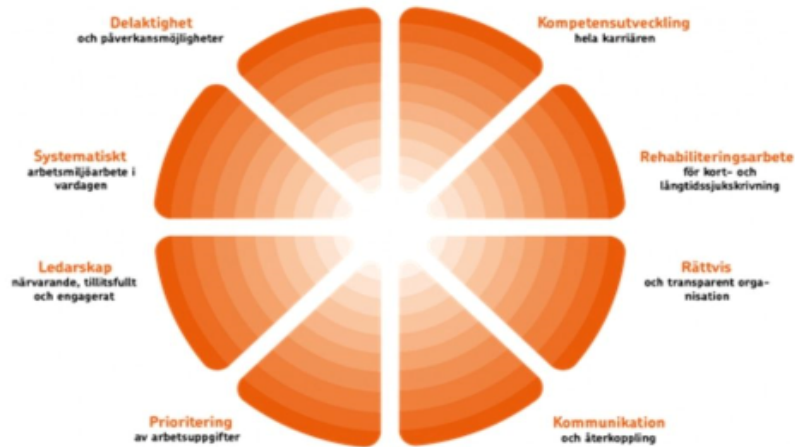
## Utveckling av Rehabiliteringsprocessen



Hur ser vår organisation/process ut för att hantera när sjukdom inträffar? Hur ser våra rehabmetoder ut? Ständigt utveckla och utvärdera våra processer.



## 8 Friskfaktorer



## 5 Framgångsfaktorer i riskorienterat arbetssätt

1. Förankrat i högsta ledningen & hos kärnverksamhetens chefer
2. Integrerade aktiviteter
3. Valfungerande uppföljning
4. Tydlig utvecklingskraft för att driva arbetet
5. Valfungerade samverkan-tydliga ansvarsområden





# AKTIVITETSPLAN



## NULÄGESANALYS

Insamling av data för djupare analys.  
-Sjukfrånvaro, Typ av ohälsa, Nyttjandegrad friskvårdspeng, Ekonomiska konsekvenser av sjukfrånvaro, Tidigare medarbetsenkäter, Grupparbetet



## SAMVERKAN & KOMMUNIKATION

- Till Ledningsgrupp
- Med Fackliga parter
- Till politiker
- Med chefer & medarbetare



## UPPRÄTTA HÄLSO-ORGANISATION

Upprätta en hälsoorganisation som operativt säkerställer att vi genomför vår hälsostrategi.

Viktigt att någon representant för fackliga parter/ HSO/SO medverkar i denna grupp



## IDENTIFIERA FRISKFÄKTÖRER

Utgångspunkten är ett hälsofrämjande perspektiv.

Dialogmöte med Sunt arbetslivs resursteam inför ev. insats.

(Insats 6 mån med fokus på friskfäktör i organisationen.

Fokus på chefer och skyddsombud



## IMPLEMENTERA RISKORIENTERAT ARBETSSÄTT

Utgångspunkten är ett förebyggande perspektiv.

Genom strukturerad process för analys ta fram fokusområden på enhetsnivå.



## UPPRÄTTA MÅLBILD & HÄLSOPLANER

Utifrån arbetet med friskfäktör och riskorienterad analys ta fram fokusområden på enhetsnivå och skapa hälsoplaner därefter. Planer och insatser bör anpassas till enhetens behov.

Mätbara mål tas fram på övergripande nivå samt per enhet



# AKTIVITETSPLAN



## KOMMUNIKATIONS KANALER

Kommunikation kring hälso-  
relaterade frågor via:

- Förvaltningens Nyhetsbrev
- Framtida hälsoapp för mobilanvändning.
- Inspirationsteam med hälsocoacher ute i verksamheten



## UPPDRAG SJÄLVGRANSKNING

Samverkan med projektet  
Uppdrag Självgrensning  
och utforskande av  
gemensamma  
beröringspunkter



## DIGITAL PULSMÄTNING

-Framtagande av en  
enklare pulsmätning (3-5  
frågor) för nuläge i  
enheterna. Verktyg i  
vardagen mellan  
medarbetarenkäter. Hitta  
GAP.

-Framtagande av ett  
koncept för chefer om hur  
vi kan jobba vidare.



## MEDARBETARENKÄT RESULTAT

Ta fram handlingsplan  
utifrån resultaten som  
kan härledas till  
arbetsmiljö och hälsa.  
Identifiera  
fokusområden och  
koppla detta till framtida  
pulsmätningar.



## EXEMPEL PÅ FRÄMJANDE INSATSER

- Friskvårdstävling för att  
höja nyttjandegrad  
friskvårdsbidrag.
- Fallpreventionsutbildning  
för personalen i syfte att  
förebygga olyckor
- Ergonomiutbildning



## UTVÄRDERING/ MILSTOLPE

Regelbunden uppföljning  
och utvärdering av  
insatserna. Vi arbetar  
systematiskt för att kunna  
identifiera vilka insatser  
som ger högst effekt och  
göra korrigeringar  
efterhand.



