



Hur tar vi nästa steg för att stärka arbetsmiljöarbetet, hur navigerar vi rätt bortom pandemin?



Vad är det viktigaste vi tar med oss?

- Gör det möjligt att bibehålla arbetsmiljöfrågorna högt upp på agendan – ett sätt att göra det är att jobba med tidiga insatser och hålla politiker i loop
- Rusta oss bättre för att skapa en hållbar arbetsmiljö – så att verksamheterna långsiktigt kan utföra sitt uppdrag både under förväntade och oväntade förutsättningar
- Tjänstedesign är en bra metod att involvera medarbetare i det systematiska arbetsmiljöarbetet och OSA
- Anpassa hur vi paketerar och förmedlar information så att budskapet blir tydligt

Vi behöver skapa resiliens på arbetsplatserna så att verksamheterna långsiktigt kan utföra sitt uppdrag både under förväntade och oväntade förutsättningar. Skifte till digitalt först och en mer välorganiserad samverkan är exempel på aktiviteter som kan bidra till en sådan resiliens.



Vad kan vi arbeta mer med?

- Skapa en välorganiserad samverkan före kris - mellan aktörer, såsom fack och arbetsgivare, för att skapa goda förutsättningar för att kunna hantera oväntade händelser och kriser
- Skifta delar av uppdragen till digitalt först i de fall där det kan ge verksamheterna bättre möjligheter att utföra sitt uppdrag både under förväntade och oväntade förändringar.
- Stöd utveckling av digitala arbetssätt kring möten, flexibilitet, teamarbete
- Reflektera kring och utveckla nya samarbetsformer och roller samt ledarskapets utformning när arbetslivet nu förändras
- Arbeta med chefsstöd och avlastningsstrukturer, som gör att chefer orkar vara chef även under kris
- Hitta former för det relationella ledarskapet vid distans och hybridarbete
- Prata i arbetsgrupperna för att bättre förstå och lösa utmaningar – exempelvis kring flexibilitet
- Bygg tillit i organisationen med tydliga förväntningar på medarbetare och ledare kopplat till utveckling och arbetsmiljö
- Fortsätta hålla arbetsmiljö högt på agendan – arbetsmiljöfrågor kommer vara en konkurrensfördel i kompetensförsörjningen
- Satsa på kompetensutveckling och att lära genom hela arbetslivet
- Identifiera medarbetare, arbetsplatser och chefer med särskilt behov av stöd och erbjud uppsökande stöd (riskorienterat arbetssätt)

Frågor att reflektera kring för att ta nästa steg

- Hur kan vi utnyttja det vi lärt oss under pandemin i vårt fortsatta arbete?
- Hur fungerar de arbetssätt vi utnyttjat under pandemin för olika grupper? (Verksamheten – medarbetaren – brukaren/patienten/kunden)
- Hur växlar vi upp utvecklingsarbeten som fått sättas på paus under pandemin?
- Effekterna av pandemin lever kvar länge, hur jobbar vi vidare för att fortsatt prioritera arbetsmiljöarbetet och fånga upp medarbetare och chefer som behöver stöd?



Läs mer

- SKRs utbildningar i riskorienterat arbetssätt – som Botkyrka kommun arbetat med [här](#)
- Artikel på Suntarbetsliv om Botkyrka kommuns arbete [här](#)
- Innovationsguiden [här](#)
- Temautlysning: Covid-19 och dess effekter på arbetsmiljö, hälsa och ledarskap [här](#)

Verktyg och material samlas på [Stödlistan för chefer och HR](#)

Tips från tidigare webinarier

- Vägledning för psykisk hälsa under pandemin – stöd till chefer och HR, [här](#)
- Samtals och aktivitetsguide för psykisk hälsa på arbetsplatsen, [här](#)
- Verktyg för After Action Review, [här](#)
- [Informationsmaterial](#) och [Film](#) om After Action Review
- Film om Resiliens, [här](#)
- Forskningsöversikt Arbete och sjukfrånvaro [här](#)

