

# Stärk kompetensförsörjningen genom att förebygga och minska sjukfrånvaro

25 augusti 2023

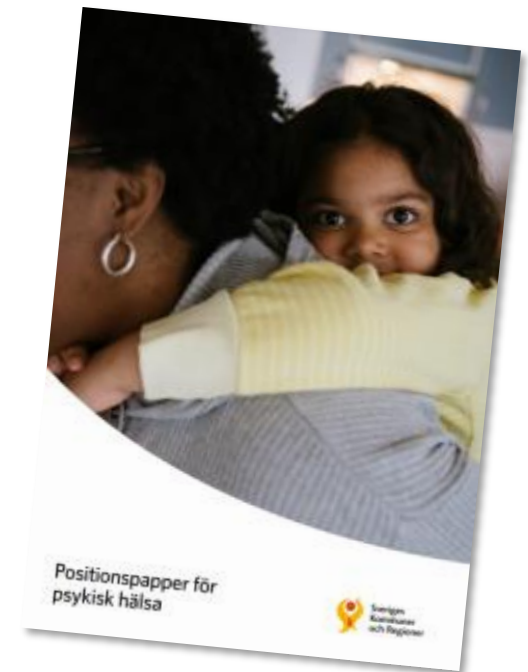


# Agenda

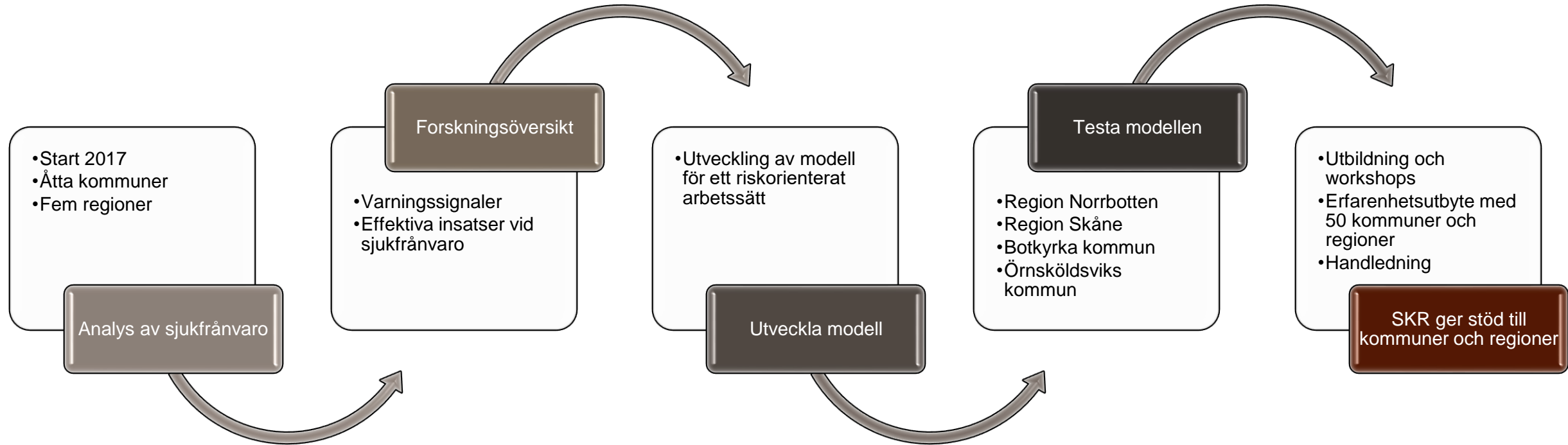
Introduktion	Anna Östbom, SKR
Botkyrka kommun	Ankie Blomberg, HR-utvecklare
Region Halland	Anna Sköld, HR-strateg
Haninge kommun	Linda Öhman, HR-strateg
Uddevalla kommun	Anne-Louise Joona, Personalchef
Smedjebackens kommun	Mia Rosendahl Nord, Kvalificerad chefsstödjare Magnus Pettersson, HR-specialist
SKRs stöd till kommuner och regioner	Henrik Tunér, SKR

# Hälsosamma och hållbara arbetsplatser i välfärdssektorn en viktig del i arbetet med kompetensförsörjning

- Att delta i arbetslivet är generellt en friskfaktor för psykisk hälsa. Men brister i arbetsmiljö och arbetsvillkor kan bidra till psykisk ohälsa. Idag är psykiatriska diagnoser de vanligaste skälen till sjukskrivning.
- En stor del av dagens sjukfrånvaro kopplas till organisatorisk och social arbetsmiljö
- Kommuner och regioner har inom vård- och omsorgsområdet kända riskyrken för sjukskrivning, ofta orsakat av stressrelaterad psykisk ohälsa
- Kommuner och regioner behöver stöd för att stärka friskfaktorerna på sina arbetsplatser och vidareutveckla arbetsformer för att minska sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa
- Läs mer: [SKRs positionspapper för psykisk hälsa \(2023\)](#)



# Utveckling av riskorienterat arbetssätt



AKTIVITETSNIVÅ



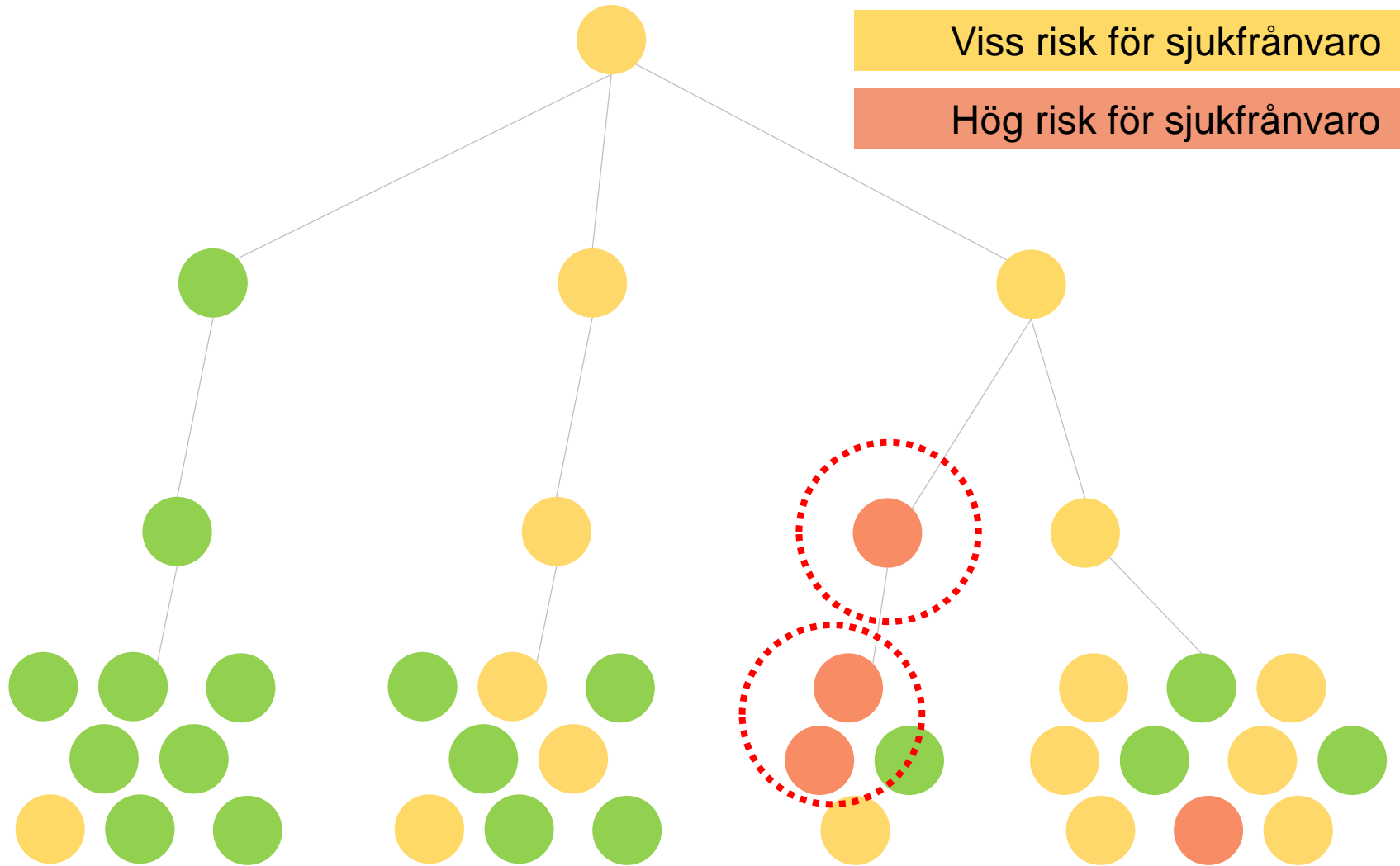
Övergripande  
Ledning och  
styrning



Arbetsplats



Medarbetare





## Ledning och styrning

Behöver förstå och prioritera frågan, skapa förutsättningar för chefer, skapa organisatoriska förutsättningar samt följa upp arbetet.



## Arbetsplats

### Riskgrupp A

Arbetsplatser med många medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro

### Riskgrupp B

Arbetsplatser med hög och/eller ökande sjukfrånvaro



## Medarbetare

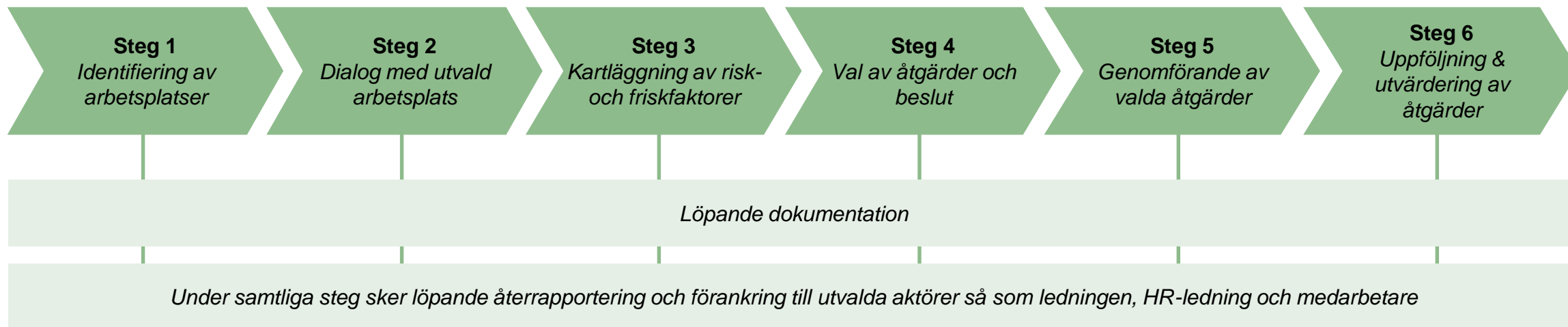
### Riskgrupp C

Medarbetare med upprepad korttidssjukfrånvaro, ej tidigare sjukskrivning

### Riskgrupp D

Medarbetare som är på väg tillbaka i arbete eller nyligen återgått i arbete efter sjukskrivning

# Arbetsprocess: stöd till arbetsplats



## Metodstöd

- Analysmodell för mönster i sjukfrånvaro
- Metodstöd första samtal med chef
- Metodstöd kartläggning av arbetsmiljö
- Metodstöd orsaksanalys och målformulering
- Metodstöd val av åtgärder
- Metodstöd handlingsplan

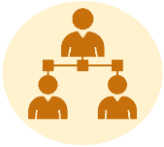
## Dokumentation och analys

- Mall för veckomöten
- Mall för månadsutvärdering
- Mall för dokumentation

## Kommunikationsmaterial

- Informationsmaterial med bakgrund, syfte, budskap och mål

# Sammanfattning av riskorienterat arbetssätt



- Förankra arbetet i högsta ledningen och bland ansvariga chefer



- Analysera organisationens sjukfrånvaro, identifiera arbetsplatser och medarbetare som har hög risk för sjukfrånvaro



- Anpassa arbetssättet till organisationens mål och förutsättningar



- Genomför en pilotstudie inom en del av organisationen som har utmaningar inom området men också goda förutsättningar för ett förändringsarbete



- Arbeta systematiskt och metodiskt, med målet att förstärka SAM med hjälp av riskorienterat arbetssätt





# Arbetsmiljö och hälsa i fokus

SKR webinarium 25 augusti 2023

Ankie Blomberg, HR-utvecklare kommunstyrelseförvaltningen



# Arbetsmiljö och hälsa i fokus



Sjuk- och  
friskanmälan



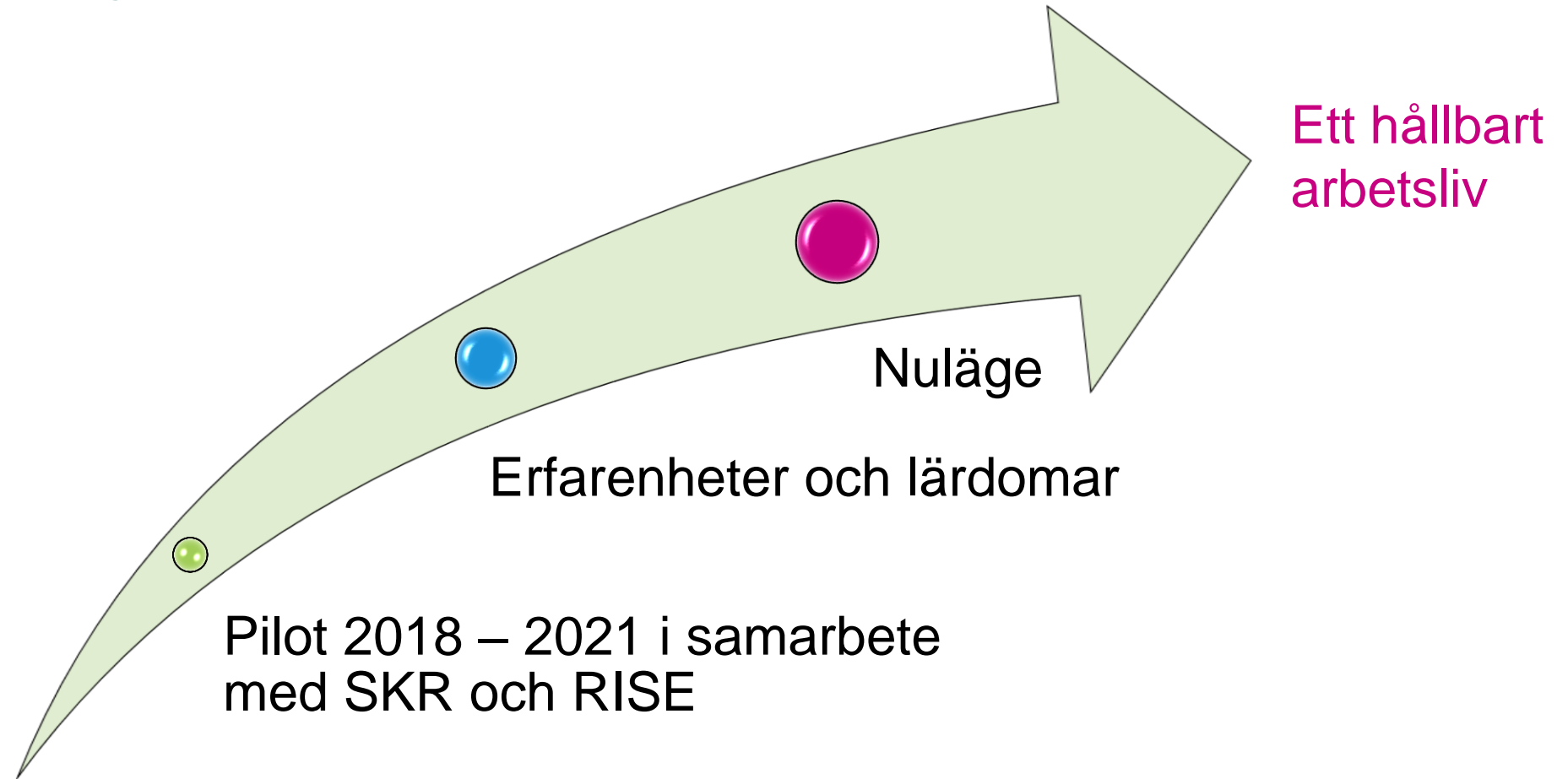
Arbetsmiljöstöd



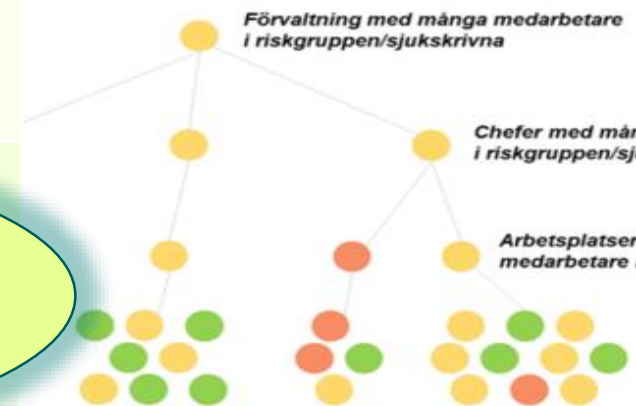
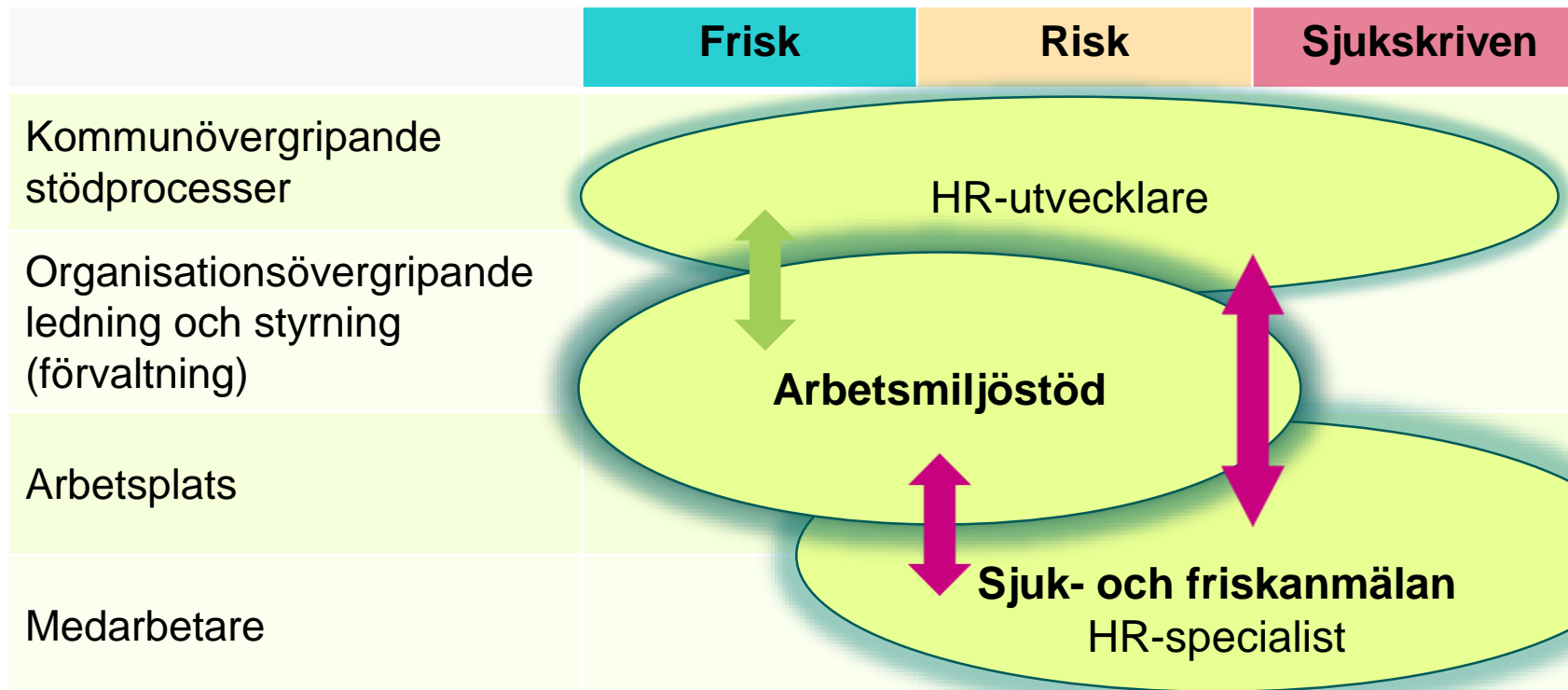
Statistikstöd



# Arbetsmiljö och hälsa i fokus



# Arbetsmiljö och hälsa i fokus – ett systematiskt helhetsgrepp





## Botkyrka – Långt ifrån lagom

En kontrastrik, kreativ mötesplats fylld av upplevelser



Ankie Blomberg, HR-utvecklare  
[ann-christine.blomberg@botkyrka.se](mailto:ann-christine.blomberg@botkyrka.se)  
076-322 5346

SKR webinarium 2003-08-25

# Hälsofrämjande arbetsplatser genom riskorienterat arbetssätt



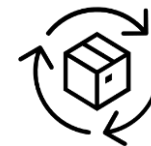
**Region Halland**

# Från projekt till förstärkt systematiskt arbetsmiljöarbete

Piloter under 2021  
– Utbildning till HR och HSO


Piloter under 2022  
– skruvar på intern version


En del av SAM 2023  
- För en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö,  
med kompetenta och engagerade medarbetare som utvecklar  
verksamheten.



# Roller och ansvar i processen på arbetsplatsen – Region Halland

 Leder och driver arbetet framåt

 Medverkar i processen på olika sätt

 Medverkar ej i steget



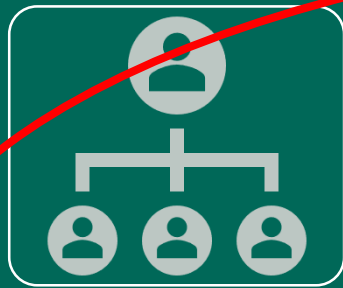
	Steg 1 Identifiering av arbetsplatser	Steg 2 Dialog och förankring med utvald prioriterad arbetsplats	Steg 3 Kartläggning och analys av risk- och friskfaktorer	Steg 4 Val av åtgärder och beslut	Steg 5 Genomförande av valda åtgärder	Steg 6 Uppföljning & utvärdering av valda åtgärder
HR-partner	HR-chef och HR-partner stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Leder och driver arbetet	Leder och driver arbetet	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer, bidrar och säkerställer uppföljning
HR-specialist	HR-analytics i samråd med HR-specialist leder och driver arbetet	Deltar i möten och håller ihop processen, är metodstöd	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag
Första linjens chef	Ser behov av deltagande	Medverkar i möten. Beslutar om insatsens påbörjan	Stödjer och bistår HR i faktaanalysen, leder medarbetardialogen	Leder arbetet tillsammans med stöd av HR-partner och HR-specialist	Leder arbetet tillsammans med HR-partner och HR-specialist	Leder och driver arbetet med stöd av HR-partner och HR-specialist
Medarbetare	Medverkar ej i steget	Medverkar ej i steget	Bidrar med information, t.ex. via APT	Bidrar med information	Deltar aktivt i åtgärder	Bidrar med information
Överordnad chef	Ser behov av deltagande	Medverkar i inledande möte och skapar förutsättningar för insatsen	Medverkar ej i steget	Skapar förutsättningar för genomförande	Medverkar ej i steget	Informas om resultat
Fackliga repr. Skyddsombud	Ser behov av deltagande	Medverkar ej i steget	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Skyddsombud deltar, information i samverkansgrupp inför beslut	Skyddsombud deltar	Bidrar med information
Företagshälsan	Ser behov av deltagande	Medverkar ej i steget	Medverkar ej i steget	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Stödjer och bidrar utifrån sitt uppdrag	Bidrar med återkoppling och rekommendationer utifrån ev. genomförda uppdrag



# Signaler på ohälsa på olika organisationsnivåer

Det är viktigt att komma ihåg...

...att det vi ser inte behöver vara det egentliga problemet!



## Organisationen

- Sjukskrivningar, sjuknärvaro & hög personalomsättning
- Olyckor, olyckstillbud och avvikelser
- Konflikter & samarbetssvårigheter
- Försämrat engagemang, negativ attityd & tecken i medarbetarundersökningen



## På arbetsplatsen – i arbetsgruppen

- Övertidsarbete, tar med arbete hem, jobbar över raster och luncher
- Försämrat eller försenat arbetsresultat
- Högt arbetstempo under långa perioder
- Signaler om att det är svårt att hinna med eller klara av arbetet



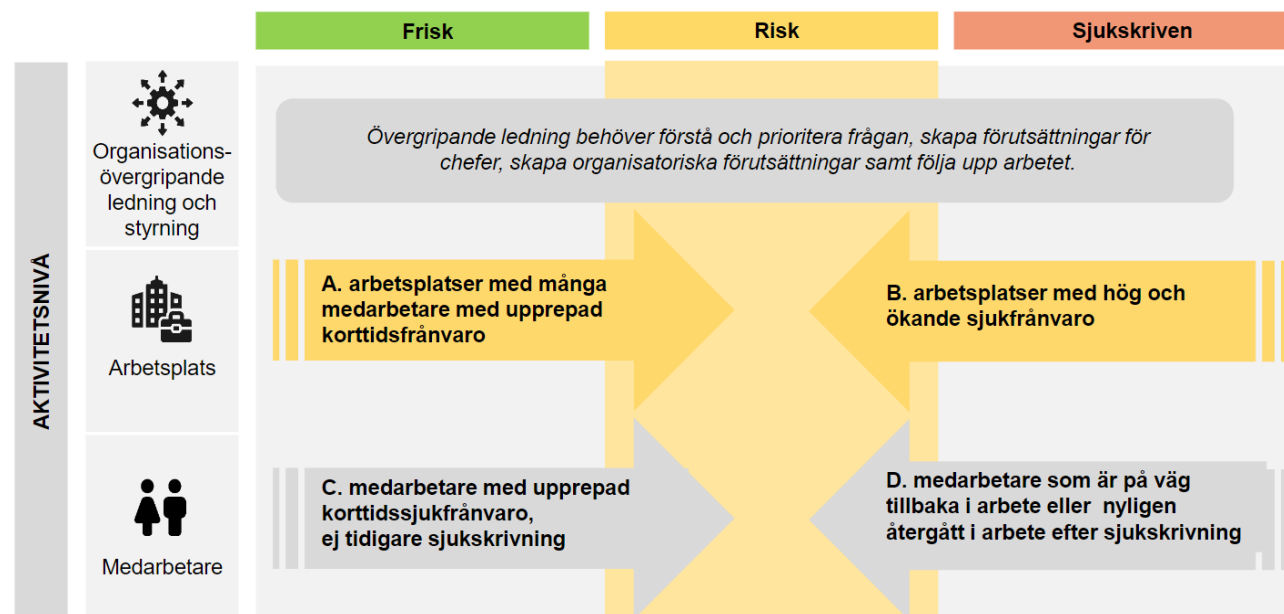
## Individen & kroppens reaktioner

- Bristande motivation, nedstämdhet, irritation
- Värk, sömnbesvär, trötthet, mag- eller tarmbesvär
- Försämrad koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ.

# Urval

- Önskemål från arbetsplats
- Statistikunderlag kopplat till riskfaktorer
- HME och OSA-index från årlig medarbetarundersökning
- Prioritering sker utifrån ovanstående och kapacitet

- Arbetsplatsens chef fattar beslut om deltagande
- Överordnad chef ger förutsättningar för arbetet



# Statistikunderlag urval

OrgAnstBasenhetText	AntalAnst SnittR12 senaste månad	Sjukfrånvarotillfällen per anställdR12 senaste månad	Z-score	SjukfrånvaroR12 senaste månad	Sjukfrånvaro lång R12 senaste månad	Sjuk kort R12	Z-score	Skiktning enl Riskorienterat arbetssätt - Ansvarsenhet	HME - totalt	OSA - totalt	Z-score	Z-score	Z-score (baserat på OSA, HME, sjukfrånvarotillfällen R12 och sjukfrånvaro kort R12)	Z-score (baserat på OSA, sjukfrånvarotillfällen R12 och sjukfrånvaro kort R12)
ADH enhet A	53	5,02	- 2,22	9,87%	2,72%	7,15%	- 1,82	Riskgrupp	77	72	0,07	0,04	<b>-3,94</b>	-4,00
ADH enhet C	34	3,43	- 0,38	8,72%	2,48%	6,24%	- 0,97	Riskgrupp	57	60	-2,24	-0,30	<b>-3,90</b>	-1,65
ADH enhet G	30	3,58	- 0,57	9,18%	2,87%	6,31%	- 1,03	Riskgrupp	88	74	1,34	0,10	<b>-0,17</b>	-1,50
NSVH FTV B	49	4,66	- 1,19	13,63%	4,59%	9,04%	- 1,86	Riskgrupp	55	38	- 3,10	- 2,34	<b>-8,49</b>	-5,39
NSVH FTV F	20	6,37	- 2,59	12,93%	2,42%	10,51%	- 2,56	Riskgrupp	79	54	- 0,09	- 0,80	<b>-6,05</b>	-5,96
NSVH FTV A	27	5,25	- 1,67	9,95%	2,65%	7,30%	- 1,02	Riskgrupp	78	55	- 0,21	- 0,71	<b>-3,61</b>	-3,40
HS enhet Y	21	3,36	- 0,26	14,84%	7,75%	7,09%	- 1,56	Riskgrupp	62	40	- 1,77	- 1,97	<b>-5,56</b>	-3,79
HS enhet B	31	3,85	- 0,99	9,66%	2,96%	6,70%	- 1,21	Riskgrupp	61	49	- 1,89	- 1,20	<b>-5,29</b>	-3,40
HS enhet K	59	3,80	- 0,91	11,96%	4,61%	7,35%	- 1,79	Riskgrupp	71	48	- 0,67	- 1,29	<b>-4,66</b>	-3,99
PSH enhet X	32	4,27	- 1,27	7,57%	0,71%	6,86%	- 0,45	Riskgrupp	67	64	- 0,86	- 0,86	<b>-3,43</b>	-2,58
PSH enhet C	30	4,63	- 1,82	12,06%	2,24%	9,82%	- 2,26	Riskgrupp	76	75	0,37	0,72	<b>-2,99</b>	-3,36
PSH enhet A	33	4,39	- 1,44	13,61%	5,22%	8,39%	- 1,38	Riskgrupp	72	74	- 0,17	0,57	<b>-2,43</b>	-2,26

Förklaring: grupperade efter värden per förvaltning, kort sjukfrånvaro, sjukfrånvarotillfällen per förvaltning, OSA, HME.

Värde två endast sjuk, osa och sjukfrånvarotillfällen.

# Fem steg i riskorienterat arbetssätt

1



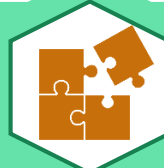
Genomgång vad är riskorienterat arbetssätt

2



Analys, identifiera rotorsaker och behov i din verksamhet

3



Välj metoder och verktyg för att stärka era arbetssätt

4



Sätt igång – för in valda metoder och verktyg i löpande arbetssätt

5



Följ upp och planera för upprätthållande

## Stöd

PPT-material med fördjupad info i dialog

Statistikunderlag från HR, analyspartner

Metoder, HR-stöd, Företagshälsovård

Upprätta handlingsplan, Genomför aktiviteter

Avstämning handlingsplan, Uppföljningsstatistik  
Utvärdering, plan framåt

Tack för att ni lyssnat! 



**Region Halland**

Anna Sköld, HR-strateg | Regionkontoret | [anna.skold@regionhalland.se](mailto:anna.skold@regionhalland.se)



# Hållbara arbetsplatser

- Haninge kommuns  
arbetsmiljöarbete framtidssäkras

SKR - Stärk kompetensförsörjningen genom att  
förebygga och minska sjukfrånvaro  
2023-08-25



# Från vilja till effekt – god ekonomisk hushållning

## Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen

### Kostnad sjukfrånvaro

2019 – 94 mkr  
2020 – 122 mkr  
2021 – 103 mkr  
2022 – 110 mkr

### Sjukfrånvarotimmar Haninge kommun omräknat till heltidstjänster

2019 – 290 heltidstjänster  
2020 – 380 heltidstjänster  
2021 – 325 heltidstjänster  
2022 – 325 heltidstjänster

### Sjukfrånvaron i procent

2016 = 7,86 %  
2017 = 7,53 %  
2018 = 7,69 %  
2019 = 7,21 %  
2020 = 9,30 %  
2021 = 7,86 %  
2022 = 7,69 %

### Mål sjukfrånvaro

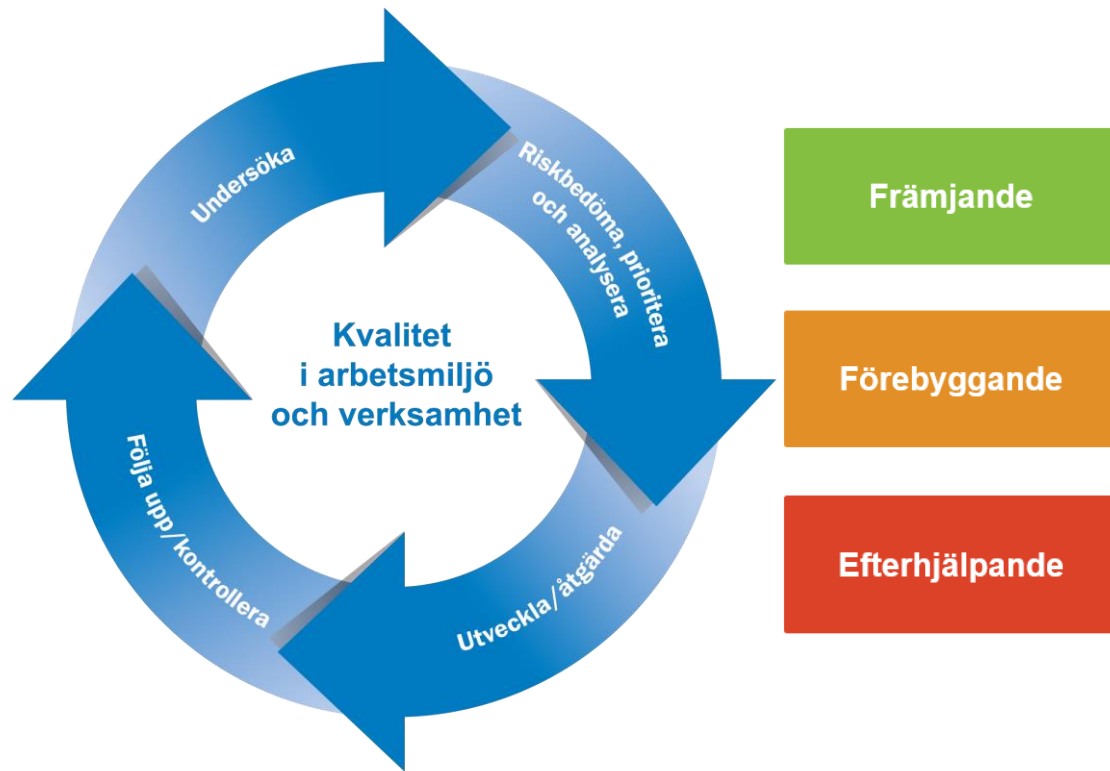
6,5 %

I beräkningarna är inte tillfälligt inhyrd personal, timanställda, tiden för chef/eller den person som ringer in vikarier medräknade.



# Vad innebär Hållbara arbetsplatser

Arbetsätten inom Haninge kommuns satsning Hållbara arbetsplatser har vidareutvecklats utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) metodik riskorienterat arbetssätt och Nynäshamns kommuns metod OSA-dialogen. Satsningen för in struktur och systematik inom det främjande arbetsmiljöarbetet samt stärker det förebyggande och efterhjälpande arbetet.



Inför struktur och systematik i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, OSA (AFS 2015:4) med integrerade friskfaktorer.

Bidrar till att stödja ständiga förbättringar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM (AFS 2001:1).

Stärker struktur och systematik inom rehabilitering i linje med Arbetsanpassning (AFS 2020:5).





# Friskfaktorer

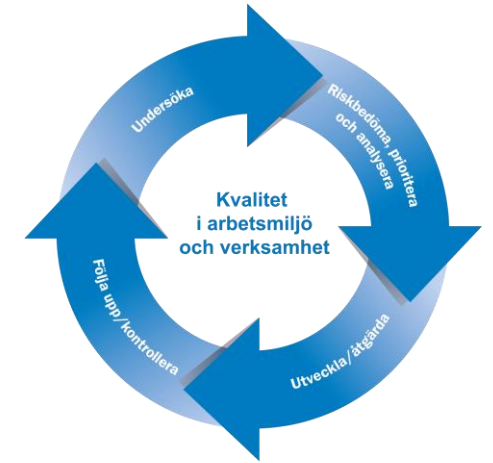
- Tydligt uppdrag.
- Rolltydlighet i arbetet och att målen är tydliga och kända.
- Gott samarbete och teamarbete.
- En välutvecklad kommunikation och feedback.
- Delaktighet och möjlighet att påverka beslut.
- En rättvis och transparent organisation.
- Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning.
- Kompetensutveckling under hela karriären och möjlighet till anpassning och byte av arbetsuppgifter.
- Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.
- Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.
- Ett väl fungerande rehabiliteringsarbete för kort- och långtidsjukfrånvaro.

Källa: <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/sa-far-ni-en-friskare-arbetsplats-8-sakra-satt/>.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/rap-2021-2-friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid.pdf>



# Process Hållbara arbetsplatser



Hållbara ledningsgrupper



Riktat medarbetarstöd



# Uppdragskartor levandegör OSA och friskfaktorer

## Uppdragskartan – ledningsgruppen



Ledningsgruppens uppdrag	Mål	Ledningsgruppens roller
Mål samarbete	Spelregler	

## Uppdragskartan – arbetsgrupper



Uppdrag	Mål	Våra roller	
Samarbete	Spelregler	Prioritering	Stöd



# Kartläggningsfråga

Vad behöver jag för att jag ska må bra i arbetet och göra ett bra jobb?



# Analysera de prioriterade utvecklingsområdena i ett analysverktyg

## Analysverktyg



1. Önskat läge:	2. Förstå nuläget:	3. Hinder:
4. Resurser:	5. Aktiviteter:	6. Följ upp och utvärdera:

Analysen säkerställer att utvecklingsarbetet får önskad effekt

... och bidrar till att involvera medarbetarna

Genom analysen tjuvstartar ni ert utvecklingsarbete



# Från idé till verklighet!

Förverkliga utvecklingsarbetet  
– för kvalitet i arbetsmiljö  
och verksamhet.



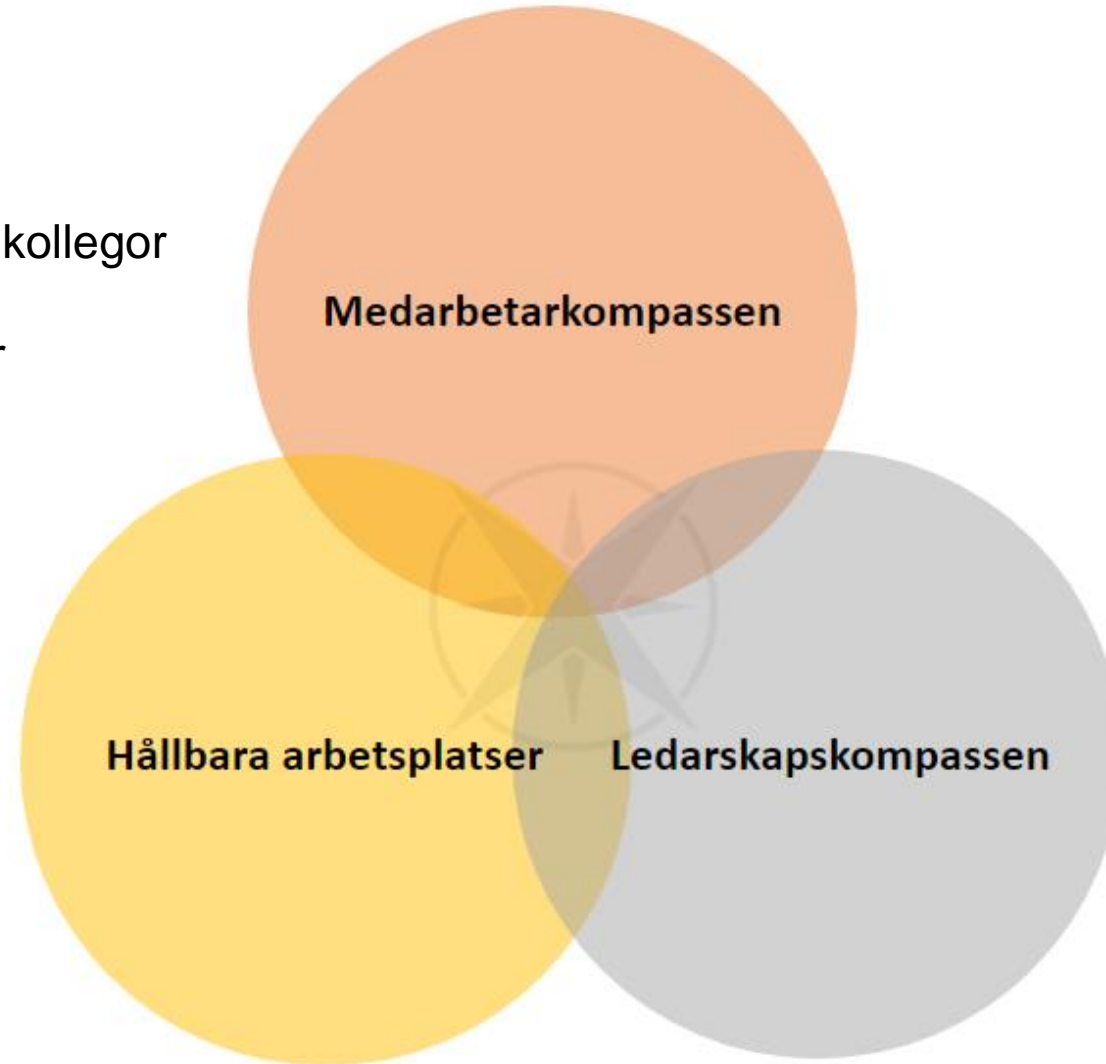
# Medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö hänger ihop!

## Medarbetarkompassen

Jag arbetar för Haninge kommun  
Jag samarbetar och litar på mina kollegor  
Jag är öppen för utveckling  
Jag tar initiativ och känner ansvar

## Hållbara arbetsplatser

Tydligt uppdrag  
Delaktighet och dialog  
Samarbete och teamarbete  
Ett systematiskt arbetsmiljöarbete



## Ledarskapskompassen

- Utmana till förändring
- Vara en förebild
- Situationsanpassa
- Uppmuntra och inspirera



# Resultat



## Sjukfrånvaro och HME

Flertalet av de deltagande pilotgrupperna har sänkt sin sjukfrånvaro, minskat sina kostnader för sjukfrånvaro samt ökat sitt resultat för Hållbart medarbetarengagemang (HME), trots pågående pandemi.

## Exempel en pilotarbetsplats



## Kompetensförsörjning

2020	2021	2022	Slutsats utfall effektmål
19,18 %	13,66 %	9,28%	Slutsats: Sjukfrånvaron föll snabbare på pilotarbetsplatsen jämfört andra avdelningar i verksamheten från år 2020 till 2022. Detta gav en extra kostnadsminskning på 64 resp 121 tKr samt <b>ett extra tillskott av arbetad tid motsvarande 0,4 heltidstjänster år 2021 och ytterligare 1,2 heltidstjänster år 2022</b> . Samma mönster återkommer på flertalet pilotarbetsplatser



## Kostnader företagshälsan

Kostnadsbesparingen för företagshälsovården år 2022 jämfört med år 2019 är 7 miljoner kronor.





## Vad ser vi för effekter av arbetet?

- Förbättrad kommunikation
- Skapat samsyn om uppdraget
- Förbättrad trivsel, både individer och grupper
- Förbättrat resultat i uppdragen i vardagen

## Framgångsfaktorer

- Kommunikation utifrån uppdrag och roller
- Uppdragskartan – som också förankrats hos högre ledning
- Budskapet kring hållbara ledare och ledningsgrupper
- Tydlighet, struktur, fokus på roller
- Att medarbetare har känt sig hörda och delaktiga
- Bra för ledarrollen för att den också blir uppmärksammas och delaktig

## Utmaningar

- Företagshälsovården utifrån ändrad avrop tjänst rehabsamordning
- Inledningsvis intern samordning HR
- Intern bemanning
- Chefers organisatoriska förutsättningar



## Slutrapport

# Projekt Hållbara arbetsplatser

- Att leda och styra för välbefinnande, prestation och kvalitet

*"Hållbara arbetsplatser och Hållbara ledningsgrupper är en metod som är lätt att använda och fungerar väl i det systematiska utvecklingsarbetet."*



# Tack för idag!

Kontakt: HR-strateg Linda Öhman,  
mejl: [linda.ohman@haninge.se](mailto:linda.ohman@haninge.se)



# Politiskt uppdrag i Uddevalla kommun – Friska arbetsplatser



**SKR 2023-08-24**

Ann-Louise Jona, personalchef



# Nu-läge organisationsnivå

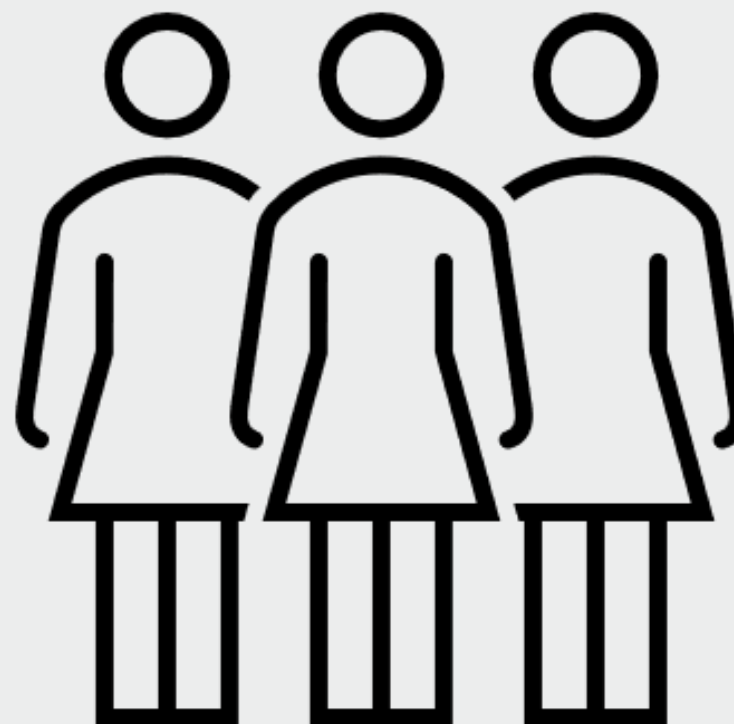


- Politiskt beslut och ett uppdrag har formulerats.
- Implementerar en ny styr- och ledningsmodell kommunövergripande med fokus på chefernas grunduppdrag. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av den nya styrmodellen.
- Nästa steg:
  - Fokus rehab- och arbetsmiljöprocessen: HUR: et, åtgärder, samarbetspartners (FHV, FK och primärvården, omställningsfonden osv)
  - Vilka verksamheter som ska väljas ut för pilotstudien
  - Styra om HR-stödet inom befintlig struktur och ram på personalavdelningen

# Hur inledde vi kommunikationen med de förtroendevalda?



- Inspektion Arbetsmiljöverket (AV) Verktøyen finns – svart bälte i struktur enligt AV – dock plockas inte verktøyen upp i den omfattning som är önskat.
- Dialog kring HR: s roll som stödfunktion – på vilket sätt ska vi stötta cheferna att ta sitt ansvar?
  - Ökat behov av stöd kopplat till arbetsmiljö och rehabilitering
  - Hur ser förutsättningarna ut för första linjens chefer?
- Dialog i personalutskottet (kommunstyrelsens nämnd)
- Budgetdialogen inför 2023-2026 – satte siffror på vad sjukfrånvaron kostar.



# Bakgrund till det politiska uppdraget – hur kom vi dit?



SKR har tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit fram en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser i kommun- och regionsektorn. Tillsammans kan parterna möta välfärdens utmaningar så att kommuner och regioner både kan skapa välfärd med hög kvalitet och samtidigt ha en hållbar arbetsmiljö för dem som utför arbetet.

Avsiktsförklaring för friska arbetsplatser:

[Avsiktsforklaring-for-friska-arbetsplatser-i-den-kommunala-sektorn.pdf \(skr.se\)](#)

SKR har tagit fram 9 områden (strategier) gällande arbetet med personal- och kompetensförsörjningsarbetet:

[Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

Ett av fokusområdena är att arbeta med arbetsmiljön för att få hållbara/friska arbetsplatser samt att ha en rehabprocess som fokuserar på att förhindra långa sjukskrivningar:

[Riskorienterat arbetssätt | SKR](#)

# Bakgrund fort..



## Strategisk plan för 2023 – 2026:

Uddevalla kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en kreativ och dynamisk miljö där medarbetarnas engagemang och kompetens tas tillvara.

## Tre av åtta prioriterade områden:

Arbetsmiljön

Kärnverksamheten

Arbetslinjen

## Övriga interna styrande dokument:

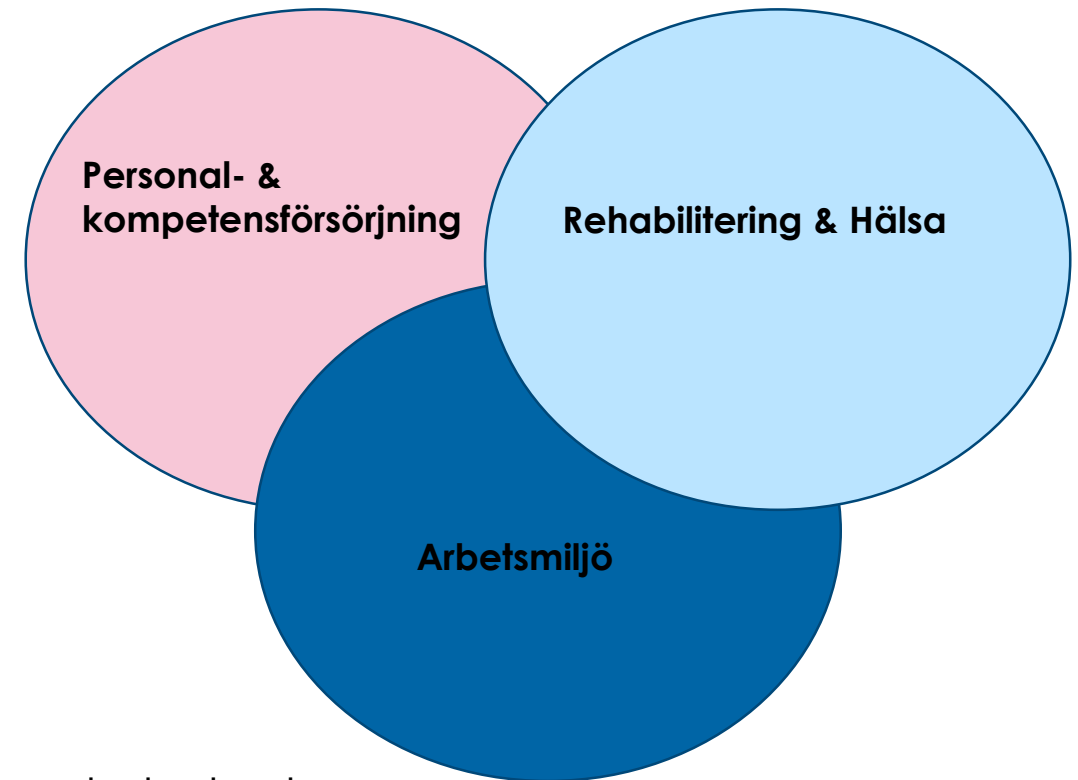
Personalpolicy

Riktlinje för hälsa och arbetsmiljö

Bestämmelser för rekrytering

Bestämmelse för kompetenskriterier för chefs-, ledar- och medarbetarskap,

Bestämmelse för kompetensförsörjningsstrategi





# Hur ser vårt politiskt uppdrag ut?

Beslut i kommunfullmäktige juni 2023

Antaget av kommunstyrelsen maj 2023

Kommunstyrelsen ska utifrån ett helhetsperspektiv och i samverkan med övriga nämnder ta fram metoder för att systematiskt fånga upp de arbetsplatser och medarbetare som har ökad risk för sjukfrånvaro

Uppdraget innebär aktiviteter som understödjer en utveckling mot lägre sjuktal samt att arbetet med personal- och kompetensförsörjning, arbetsmiljö och rehabilitering ska samordnas och ske systematiskt.

En pilotstudie ska genomföras för att utvärdera effekterna av att förstärka det systematiska arbetet med rehabilitering och arbetsmiljö

- Se över befintlig rehabiliteringsprocess
- Ta fram kompletterande chefsrutiner
- Kartlägga första linjens chefer
- Utredda hur lägstanivån på första linjens chefer ska kunna höjas, exempelvis genom kravutbildning





# Vad vill de förtroendevalda uppnå med uppdraget?

## **Syftet:**

Är att behålla de medarbetare som vi har idag, att förhindra långtidssjukskrivningar genom att fokusera på tidiga insatser och få hållbara och långtidsfriska medarbetare och arbetsplatser som främjar ett långt arbetsliv.

## **Förväntade effekter:**

Genom att aktivt arbeta med arbetsmiljön leder till att medarbetarnas hälsa, engagemang och stolthet över sitt arbete ökar och vi kan på så sätt trygga servicen och välfärden för våra medborgare.

Lättare att rekrytera nya medarbetare till kommunen.

En medveten och konsekvent satsning på friska arbetsplatser är att likställa med en medveten åtgärd för kompetensförsörjningen. En långsiktig lösning på en strukturell utmaning som organisationen står inför.

# Hur ser uppdragets organisation ut?



## **Uppdragsgivare:**

Kommunstyrelsen

## **Uppdragstagare:**

Personalavdelningen drivande samt samordnande tillsammans med övriga förvaltningar

## **Styrgrupp:**

Kommundirektörensledningsgrupp (KDLG)

## **Dialoggrupp:**

Referensgrupp med chefer från samtliga förvaltningar

## **Arbetsgrupp:**

- Processgruppen för arbetsmiljö/hälsa och rehabilitering på personalavdelningen.
- Beredningsgruppen för hälsa och arbetsmiljö (fackliga parter deltar)

# Vad kommer pilotstudien att handla om?

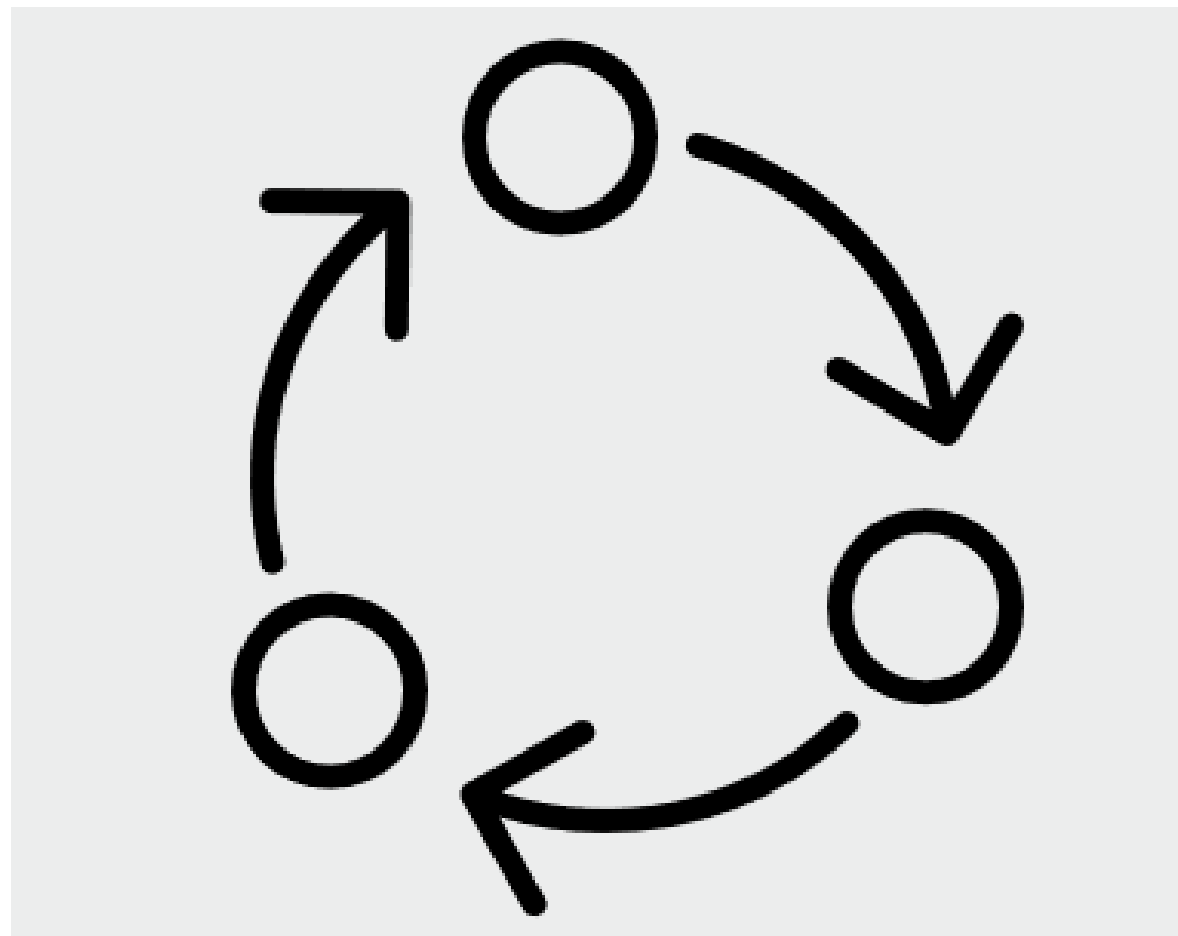
Förstärka det systematiska arbetet med rehabilitering och arbetsmiljö i våra verksamheter dvs att utifrån nuvarande rehabprocess/rutiner/tillämpningar med vissa kompletteringar strukturera upp rehabiliteringsarbetet utifrån SKR: s metod riskorienterat arbetssätt.

I Uddevalla kommer vi att benämna detta arbete:

- Friska arbetsplatser
- Friskorienterat arbetssätt

Verksamheter från socialtjänsten och barn- och utbildning ska ingå i pilotstudien.

Fokus på: att följa processen samt följa upp i den vertikala dialogen (nya styr- och ledningsmodellen)



# Tack för mig!



Ann-Louise Joonä

Personalchef Uddevalla kommun

Tel: 0522-69 60 78

Mail: [ann-louise.joona@uddevalla.se](mailto:ann-louise.joona@uddevalla.se)



# Riskorienterat arbete för att sänka sjukfrånvaron

Inom omsorgen i Smedjebackens kommun



# Projektets start

- Vi gick utbildningen för SKR under senhösten 2021 och startade upp arbetet ute på Hedgården, ett SÄBO, i februari 2022
- Vi jobbar på alla tre nivåer samtidigt: lednings- arbetsplats- och medarbetarnivå men har lagt mest fokus på arbetsplatsnivå



# SÅ HÄR LÅNGT HAR VI KOMMIT:

- Nu är vi igång med arbetet på alla aktuella enheter inom omsorgen utifrån kriterierna stigande eller hög sjukfrånvaro
- Arbetet pågår just nu på fyra särskilda boenden, varav ett demensboende, samt i alla hemtjänstgrupper



# VI HAR KARTLAGT ARBETSMILJÖN I VERKSAMHETERNA MED HJÄLP AV METODSTÖDET FRÅN SKR

**Exempel på åtgärder på  
arbetsplatserna som vi  
gemensamt kommit fram till:**

- Chef och personal arbetar med att gå igenom och uppdatera/skapa tydliga rutiner på avdelningarna, som stöd och trygghet för personalen i arbetet





# EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER

- Cheferna ska prioritera rehab samtal, följa upp dem samt avsluta när rehabiliteringsprocessen är klar. Allt dokumenteras numer i rehabiliteringsverktyget Adato. Ger en bra överblick



# EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER

- Införa och arbeta utifrån BPSD-registret på demensboendet, livskvaliteten för brukare med demenssjukdom ökar, oönskade beteenden dämpas, tex rop, vandrings beteenden, utåtagerande mm och därigenom skapas även en bättre arbetsmiljö på avdelningarna



# EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER

- Utveckling av hemtjänstgrupperna, de har börjat arbeta i mindre grupper i gruppen runt ett färre antal brukare, ökar delaktigheten och påverkans möjligheten för personalen. Även kontinuiteten för brukaren förbättras



# EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER

- Obligatorisk föreläsning för all personal inom omsorgen och även digital utbildning i Motivationslyftet för minskad stress och ökat välbefinnande, genom att få enkla och konkreta "verktyg" att använda i vardagen = självledarskap

(I den digitala utbildningen tar man del av korta filmer som handlar om självledarskap på hjärnans villkor, efter filmerna finns det diskussions och reflektionsfrågor. Det handlar om att få individuella verktyg för att motverka psykisk ohälsa, skapa trygghet och minska stress).



# EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER

- Föreläsning av företagshälsan på planeringsdagar. Handlar om grupputveckling, för att gemensamt med stöd lyfta och motivera varandra, skapa trygghet och gruppkänsla. Diskutera värdegrund, ansvarstagande, förväntningar och varför är vi på jobbet



# FORTSATT ARBETE

- Vi har regelbundna möten med alla verksamheter för att följa upp insatta åtgärder. Åtgärder utvärderas och vid behov sätts andra eller nya åtgärder in.
- Det är arbetsplatsen, chef och personal som ansvarar för att arbeta med åtgärder men vi finns med som stöd



## KONTAKTUPPGIFTER:

Magnus Pettersson

HR Specialist/Beredskapssamordnare

[magnus.pettersson@smedjebacken.se](mailto:magnus.pettersson@smedjebacken.se)

Mia Rosendahl Nord

Kvalificerad chefsstödare omsorgen

[mia.rosendahl.nord@smedjebacken.se](mailto:mia.rosendahl.nord@smedjebacken.se)



# Stöd från SKR

Informations-  
träffar

**Introduktions-  
utbildning**

## Fördjupningsutbildningar

**Insatser på  
arbetsplatser**

**Insatser för  
medarbetare**

**Analys för  
projektledare  
och controller**

**Gruppträffar  
för utbyte av  
erfarenheter**

**Stöd och  
handledning**



# Informationsträffar – 30 minuter om riskorienterat arbetssätt

- [Tisdag 29 augusti kl 09.00-09.30](#)
- [Fredag 1 september kl 11.00-11.30](#)
- [Onsdag 6 september kl 13.00-13.30](#)
- [Fredag 15 september kl 09.00-09.30](#)

## Introduktionsutbildning: Riskorienterat arbetssätt

- Digital utbildning för medarbetare inom HR
- Lärdomar från forskning, analysarbete, strukturerade pilotstudier
- Erfarenheter från implementationer i ett stort antal kommuner och regioner
- Förbereda och genomföra ett nytt arbetssätt
- Introduktion till praktiska metoder och verktyg
- Tillgång till stödmaterial och handledning från SKR
- Kostnad 4000 kr per deltagare



# Utbildningsprogram: riskorienterat arbetssätt

- Torsdag 14 september kl 09-12: **Introduktionsutbildning**
- Tisdag 3 oktober kl 09-12: **Introduktionsutbildning**
- Torsdag 12 oktober: Fördjupning – insatser på arbetsplatser
- Torsdag 9 november: Fördjupning – insatser för medarbetare
- Torsdag 16 november: Analysutbildning för projektledare och controller

# Friskare arbetsplatser stärker kompetensförsörjningen i Botkyrka kommun



Kort film (1 min 20 sek) om varför Botkyrka kommun valt detta arbetssätt  
[Se filmen](#)



[Mer information om riskorienterat arbetssätt](#)

Kontakt: Anna Östbom [anna.ostbom@skr.se](mailto:anna.ostbom@skr.se)  
och Henrik Tunér [henrik.tuner@skr.se](mailto:henrik.tuner@skr.se)