

- Behövd - efterlängtd
- Bra namn
- Belyser de viktigaste risk- och friskfaktorerna
- Möjliggör förhoppningsvis att FH kan bli mer av en strategisk partner och förflytta insatser från efterhjälpande till förebyggande
- Blir det någon förändring?

- Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper i hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs och hanteras

	ARBETSGIVARE (SKANSKA)	FÖRETAGSHÄLSA (FEELGOOD)
NYTTA	<ul style="list-style-type: none">• Vidga blicken från <i>Säkerhet</i> till hela arbetsmiljö begreppet• Ledarutveckling• Koppling kropp o själ• Vända utveckling psykisk ohälsa	<ul style="list-style-type: none">• Bra början och avgörande för att kunna ändra beteenden
UTMANINGAR	<ul style="list-style-type: none">• Vi är olika som individer• Icke arbetsrelaterad ohälsa• Beteende, kultur, bry sig• Utbildning en sak – behov av löpande stöd	<ul style="list-style-type: none">• Cheferna ska ha kunskap för att kunna främja friskfaktorer och minimera riskfaktorer men hur vet vi/säkerställer vi att de gör det bara för att de har kunskap.

- Arbetsgivaren ska sätta upp mål för att främja en god social och organisatorisk arbetsmiljö.

	ARBETSGIVARE (SKANSKA)	FÖRETAGSHÄLSA (FEELGOOD)
NYTTA	<ul style="list-style-type: none">• Spotlight och uppföljning = förbättring• Diskussion om vad som är relevant att mäta	<ul style="list-style-type: none">• Bra att det poängteras då det ofta saknas.• Underlättar för FH att vara en strategisk partner och hjälpa till med rätt saker
UTMANINGAR	<ul style="list-style-type: none">• Hitta relevanta mätetal• Mäta/följa upp på vilken nivå?• Vi behöver hjälp, tips, råd	<ul style="list-style-type: none">• Skulle vara bra med exempel på relevanta mål utöver t.ex. sjukskrivning.• En utmaning är att synka organisationernas mål med FH:s insatser.

- Arbetstagarna får inte ha en ohälsosam arbetsbelastning.
- Resurserna ska anpassas efter kraven i arbetet.
- Arbetsgivaren bör arbeta förebyggande med detta genom att ge möjlighet till återhämtning, ändra arbetssätt eller ändra prioriteringsordning

Arbetsbelastning

SKANSKA

feelgood

	ARBETSGIVARE (SKANSKA)	FÖRETAGSHÄLSA (FEELGOOD)
NYTTA	<ul style="list-style-type: none">• Undvika sjukskrivningar, olyckor, konflikter• Öka trivsel• Minska risk för att duktiga medarbetare slutar• Ackordsdiskussion	<ul style="list-style-type: none">• Möjlighet till minskad sjukskrivning, konflikter och mobbing t.ex., vilket ökar vid hög stress.• Bra beskrivning av krav/kontroll/resurser
UTMANINGAR	<ul style="list-style-type: none">• Mod att be om hjälp• Våga prioritera• Storlek på chefsgrupp• Dialog i arbetsgruppen• Nuvarande lönebildning med ackord skapar stress och konflikter• Vården, Psykiatrin	<ul style="list-style-type: none">• Säkerställa chefens/arbetsledarens arbetsbelastning och arbetsmiljö• Vad är en för stor arbetsbelastning och hur värderas och mäts den?

- Arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa.
- Risk för ohälsa finns till exempel vid skiftarbete, nattarbete, delade arbetspass och förväntningar på att ständigt vara nåbar.
- Redan i planeringen behöver arbetsgivaren uppmärksamma detta, och se till att det finns tid för återhämtning.

	ARBETSGIVARE (SKANSKA)	FÖRETAGSHÄLSA (FEELGOOD)
NYTTA	<ul style="list-style-type: none">• Vi tvingas diskutera dessa frågor	<ul style="list-style-type: none">• Kunskap om hälsa och arbetstider kopplat till varandra.
UTMANINGAR	<ul style="list-style-type: none">• Projekt, traktamente, säsong, utländsk arbetskraft• Ökat behov av skift• Gränslöst arbete• Återhämtning mellan projekt	

- Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen, till exempel i en policy.
- Det ska också finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, till exempel hur och var de utsatta snabbt ska få hjälp.

	ARBETSGIVARE (SKANSKA)	FÖRETAGSHÄLSA (FEELGOOD)
NYTTA	<ul style="list-style-type: none">• Skanska vill öka mångfalden därför behövs rutiner• Trygghet/tydlighet för medarbetare och chef• Respektfullt förhållningsätt	<ul style="list-style-type: none">• Bra att det förbyggande arbetet poängteras.
UTMANINGAR	<ul style="list-style-type: none">• Lyckas med ökad mångfald• Okunskap = generalisering• Levande förebyggande diskussioner	<ul style="list-style-type: none">• Den nya definitionen av kränkande särbehandling är bredare = öppet för mer tolkningar.• Svårt att riktigt utläsa vad arbetsgivarens skyldighet är då det skett (anmälts eller signaler har identifierats)

Vad blir då annorlunda?



- Förebyggande arbete på gruppnivå
- Mer strategiskt samarbete mot mål inom området
- Flerpartssamtal

Nätverket för friskare arbetsliv

Homo sapiens jobbar hos Dig

Manual för drift och reparation