

Hälsöfrämjande arbetsplatser för ett hållbart arbetsliv

Över hundra deltagare från hela Sverige deltog den 5 december då HFS-nätverkets temagrupp Hälsöfrämjande arbetsplatser anordnade en temadag om ett hållbart arbetsliv.

Ulrika Sundquist, HR-direktör i Region Norrbotten, inledde med att beskriva den förändrade demografin som kräver ett nytt arbetssätt inom Hälso- och sjukvården. Digitaliseringen anses vara den enskilt starkaste förändringsfaktorn i samhället fram till 2025. Digitaliseringen ska dock ses som ett medel som möjliggör förändring och inte ett mål i sig. Idag tenderar vi att digitalisera gamla lösningar, men att införa digitala lösningar utan att förändra arbetssättet har sällan en positiv effekt. En dålig manuell process blir inte bättre av att bli digital.

Mikael Rehnberg, biolog och arbetsmiljökonsult berättade om nycklar till friska arbetsplatser. Många arbetsplatser genomför årliga medarbetarundersökningar, den sorgliga sanningen är dock den bristande kvaliteten både i mätningen och i det vidare arbetet med resultaten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera) måste användas på rätt sätt, annars får man inget resultat eller till och med ett sämre resultat än innan mätning. Ett exempel på enkel riskbedömning är [MTO-utredning](#) (Människan, Tekniken, Organisationen). Vidare tipsar Rehnberg om www.prevent.se och verktyget *Inför rätt IT*.

Anette Gehrman Tallroth, verksamhetschef, och **Åsa Florén**, utvecklingsansvarig vid Vårdadministrativ service, Akademiska sjukhuset beskrev vikten av chefernas psykosociala arbetsmiljö som en förutsättning för en god arbetsmiljö för medarbetarna. De bestämde sig för att ändra fokus från åtgärdande och rehabiliterande insatser till mer främjande och förebyggande där det så kallade "målkortet" blev grunden.

Vidare pratade **Christina Björklund**, docent vid enheten för interventions- och implementeringsforskning, KI, om Chefer i skottlinjen. Vad händer när det är chefen som blir mobbad? Christina har gjort en studie med totalt 22 chefer, fem från privat verksamhet och 17 från offentlig sektor. Läs mer om studiens [preliminära resultat](#).

Maria Grans, avdelningschef på kirurgavdelningen, Ljungby lasarett, berättade om deras arbete med arbetspassutvärdering- en enkel metod att kommunicera/spegla arbetsmiljö i nuet. Metoden sker vid arbetspassets slut genom att personalen sätter kryss (plus och

minus) i rutan som motsvarar den personliga bedömningen av helhetsintrycket under dagen. Utvärderingarna följs upp av chef och åtgärder sätts in. Det upplevs som ett snabbt och enkelt sätt att få in en nulägesbild samt att personalen känner att arbetsmiljön tas på allvar.

Dagen avslutades med **Maria Häger** – interimschef inom Karolinska universitetssjukhusets bemanningscentrum. Interimschefer inom Karolinska kan hyras ut till omvårdnadschef första och andra linjen, chefsstöd till chefer på olika nivåer, coach, mentor, bemannings- eller verksamhetsanalyser. Tyvärr lätt att som chef hamna i utpressningssituation när personalbristen är stor och medarbetarna ställer stora krav. Viktigt att då kunna hålla emot och behandla alla medarbetare lika. Hög nivå av transparens och att hålla sig till avtal och överenskommelser är viktigt. Ta gärna del av [föreläsarnas presentationer](#).