

Vägen mot en hälsofrämjande arbetsmiljö

- med hjälp av friskfaktorer

Region Jönköpings län - September 2025

Friskfaktorer i strukturen

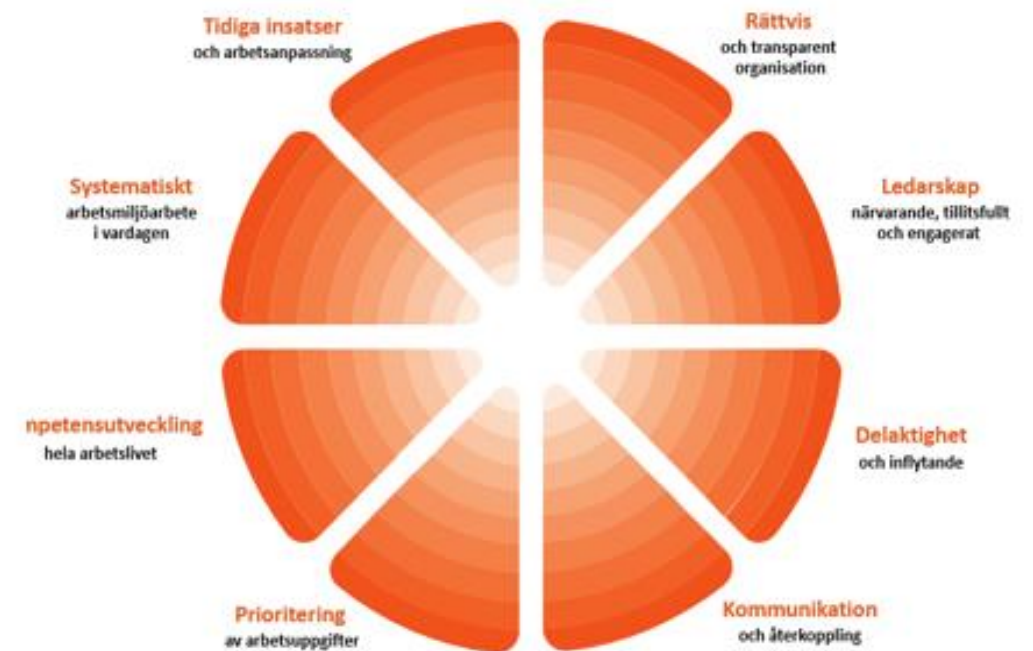
- Gemensamt arbetssätt för att nå den bästa arbetsplatsen
- Ledningssystem, Kvalité som strategi, Stratsys
- Mål och uppföljning, metodik systematiskt arbetsmiljöarbete
- Medarbetarundersökning – nuläge, uppföljning, förflyttning

Friskfak



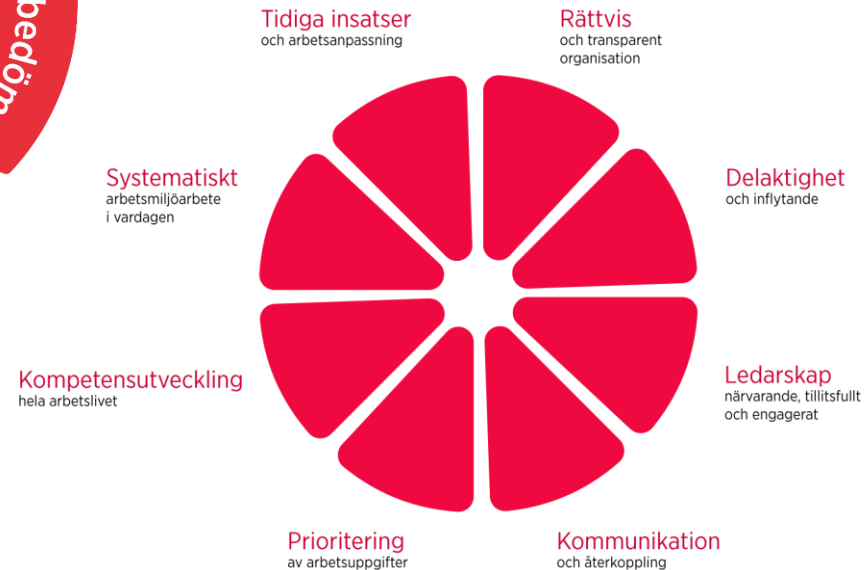
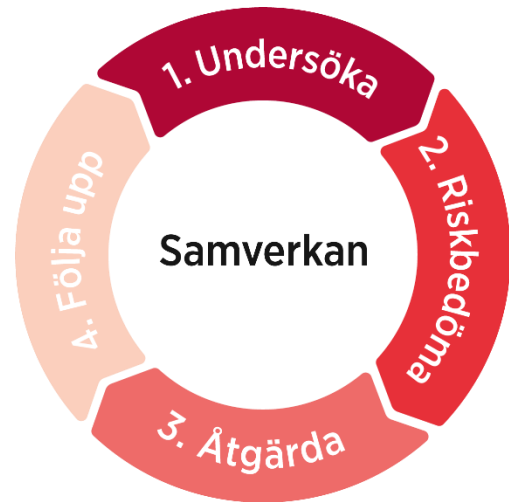
HUR TRIVS DU PÅ JOBBET?

Svara på medarbetarundersökningen >>





God arbetsmiljö och hälsa



De åtta friskfaktorerna, som baseras på forskning, är vårt gemensamma arbetssätt för hur vi skapar Sveriges bästa arbetsplatser.

Vägen mot Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

TRENDER I OMVÄRLDEN

Demografi,
globalisering och
klimatförändringar

Snabb teknisk
utveckling och
nya beteenden

Samhällets
kompetensutmaning

FRAMGÅNGSFAKTORER

Rätt kompetens
och bemanning

God arbetsmiljö
och hälsa

Främja kreativitet
och delaktighet

VISION



För ett bra liv i en
attraktiv region

Vägen mot en hälsofrämjande arbetsmiljö

- **Tidigare framgångar:** Region Jönköpings län har haft ett fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete med fokus på **risker - främst på individnivå**.
- **Ambitionshöjning:** Att gå från att enbart fokusera på risker (på individnivå) → till ett **hälsofrämjande perspektiv på organisatorisk nivå**.
- **Tidslinje för implementering av friskfaktorer**

2022 Start av förändringsarbetet

2023–24 Implementering: kunskapshöjning och integrering i strukturer

2025 Friskfaktorerna en naturlig del av vardagen - på samma sätt som riskhantering

2026 Ett främjade synsätt genomsyrar hela organisationen



Arbetet sker på olika nivåer

- **Arbetsgrupper:** arbetar med resultat från medarbetarundersökningen.
- **Ledningsgrupper:** använder friskfaktorer till viss del i dialoger och planering.
- **Strategisk nivå:** tvärfunktionella grupper skapar förutsättningar för chefer och medarbetare.



Våra mål och mätetal

- Så mäter vi förflyttningen

- Mål - Från fokus på risker på individnivå till att främja arbetsmiljön på organisatorisk nivå.
- Effektmål - Bättre arbetsmiljö, friskare arbetsplatser, säkrad kompetensförsörjning.
- Mätetal
 1. Kort sikt: pulsmätningar
 2. Årligen: medarbetarundersökning (nuläge och förflyttning)
 3. Lång sikt:
 - 1 procentenhet lägre sjukfrånvaro (sjukfrånvaro)
 - 1 procentenhet lägre andel externa avgångar (personalomsättning)



Resultat i siffror – effekt på lång sikt

Vi ser effekter!

Sedan vi började arbeta med friskfaktorer 2023 har mätetalen förbättrats årligen:

- Sjukfrånvaro har minskat från 7,1 % (2022) till 6,1 % (2023) till 5,8 % (2024).
- Personalomsättning har minskat från 7,4 % (2022) till 6,4 % (2023) till 5,3 % (2024).
- Antal arbetsolyckor/arbetsskador har minskat från 453 (2023) till 390 (2024).

Operation och intensivvårdskliniken, gott exempel

Friskfaktorn kommunikation och återkoppling ökade från 6,8 till 8,5. Även positiva effekter på annan friskfaktor

Mätning feb 2023



Friskfaktorer

Mätning dec 2023



"suntarbetsliv" - 3 enkla frågor

Vad har vi gjort bra idag?

Vad kunde vi gjort bättre?

Hur har vi kommunicerat idag?

Medicin och geriatrikliniken, gott exempel

Menti - Friskfaktorer



Friskfaktorer

Vad prioriterar vi bort vid hög arbetsbelastning

Fäll ut alla ▾

Fäll ihop alla ▲

Breda sida ►

Sidinformation

Vad är jobbigt att ta över/lämna över - det gör jag själv!

Vad är lättare att ta över/lämna över - det kan jag lämna över!

Undersköterska ►

Sjuksköterska ►

Undersköterska och sjuksköterska ►

1. Försöker avveckla dubbel dokumentation och fas ut kvalitetsregistret Senior Alert.
2. Arbetar med effektivare rond för att skapa mer tid hos patienterna. Även att få hem patienter tidigare.
3. Omprioriteringar vid stressig dag. Inlagt i arbetsbeskrivningar. Exempel nedan.

Det här omprioriterar vi en stressig dag:

- Riksstroke
- Dokumentation
- PVK - kontroll och byte av dem
- Städning av beredningsrum
- Extrauppgifter (till exempel rondgruppen)
- Fylla på läkemedelsvagnen/tömma den

Det här omprioriterar nattpersonalen:

- Städning
- Kontroll av narkotika
- Omvårdnad av patienter tidigt på morgon r/t att dagpersonal kommer snart och tar upp patienterna
- Dokumentation av kontroller

” Friskfaktorerna har hjälpt oss kommunicera och skapa ett bättre samtalsklimat.”

”Det som tidigare har varit svårt, var att se arbetsmiljö som en del av vår dagliga verksamhet men efter implementeringen av friskfaktorer har det blivit lättare.

”Den stora vinsten har hittills varit att man börjar se, och prata arbetsmiljö på sätt man inte gjort tidigare.”

”Vi har efter arbete med friskfaktorerna kopplat till medarbetarundersökning fått flera förbättringsområden vi kunnat arbeta aktivt och på ett bra sätt med”



Slutsats - här står vi nu

- Friskfaktorerna är etablerade.
- Nu handlar det om fördjupning.
- Målet: en kultur där friskfaktorer lever i vardagen

Nästa steg

- Cheferna efterfrågar fördjupning
- Viktigt med arbete på organisatoriska nivåer – för att skapa förutsättningar
- Utforska vägen framåt tillsammans - med chefer, kommuner och regioner.





”Det stora är att vi nu pratar om arbetsmiljö på ett nytt sätt – som en del av vardagen”

Pernilla Lindmark Gyllensvaan, HR-strateg Region Jönköpings län
pernilla.lindmark.gyllensvaan@rjl.se



Skillnader och likheter i våra regioner – samma utmaning framåt

- Vi har båda arbetat med friskfaktorer
- Inspirerade av Suntarbetsliv
- Jönköping: byggt in i strukturer
- Kronoberg: arbetat länge på arbetsplatsnivå
- Samma utmaning nu!