

Friskare arbetsplats inom förskola och skola

Förskola, grundskola, fritidshem och gymnasium

Utgår från WHO:s modell för hälsosamma arbetsplatser och de åtta friskfaktorererna

OM GUIDEN

Skolan och förskolan lever i läsårets rytm, med höga krav, många relationer och lite tid för återhämtning under terminen. Hälsoarbetet behöver följa samma rytm för att fungera.

Guiden riktar sig till förvaltningsledning, HR och chefer och visar hur ni arbetar strategiskt med hälsa – från kartläggning till uppföljning – med hälsoportalen som stöd.

I GUIDEN

1. Förvaltningens utmaningar
2. Processen steg för steg
3. Årshjul för förvaltningen
4. Handlingsplan och friskfaktorer på tre nivåer
5. Så kommer ni i gång

Vanliga utmaningar inom de fyra områdena

WHO beskriver fyra områden där arbetsgivaren kan påverka hälsan. Listan är en utgångspunkt för er kartläggning – er egen bedömning avgör vad som är viktigast.

Fysisk arbetsmiljö

- Buller i förskola och matsal
- Inomhusmiljö och ventilation
- Låga möbler och lyft av barn i förskolan
- Smitta

Psykosocial arbetsmiljö

- Hög arbetsbelastning och dokumentationskrav
- Konflikter, hot och våld
- Otydliga uppdrag och prioriteringar
- Många utvecklingsprojekt samtidigt

Personliga hälsoresurser

- Rast och paus i en schemalagd dag
- Rösthälsa
- Återhämtning under terminen

Engagemang i samhället

- Samverkan med elevhälsa och socialtjänst
- Kompetensförsörjning och VFU-platser
- Dialog med vårdnadshavare

FRISKFAKTORER ATT BÖRJA MED

Tre av de åtta friskfaktorerna som ofta är extra viktiga i förskola och skola

1

Prioritering av arbetsuppgifter

Uppdraget växer – det måste vara tydligt vad som kan vänta.

2

Kommunikation och återkoppling

Täta relationer med elever och vårdnadshavare kräver tydlig intern kommunikation.

3

Delaktighet och inflytande

Lärare och pedagoger behöver vara med och forma förändringen, inte bara ta emot den.

Friskfaktorerna är framtagna av parterna i kommunal sektor. Er friskfaktorenkät visar vilka som behöver prioriteras hos er.

Åtta steg – med coaching där det gör mest skillnad

Ledningens engagemang och medarbetarnas delaktighet behövs i varje steg.

Ledarskapscoaching ingår i att samla och att genomföra, så att cheferna orkar bära förändringen.

01 Mobilisera

Förvaltningsledning och fackliga företrädare står bakom arbetet. Hälso policyn förankras och tid och resurser avsätts.

I portalen: Årshjul

02 Samla

Ledarskapscoaching

En hälsogrupp med chefer, skyddsombud, HR och medarbetare från olika yrken – olika roller ser olika risker.

Coaching: Rektorer i hälsogruppen får individuell coaching för att leda förändringen i en verksamhet med många parallella uppdrag.

I portalen: Arbetsflöden, Konsultstöd

03 Bedöma

Sjukfrånvaro per skola och förskola, friskfaktorenkät, bullermätning och kartläggning av arbetsbelastning och dokumentationskrav.

I portalen: Enkätundersökning, Hälso kartläggning, Incidentrapportering

04 Prioritera

Matcha det som är viktigast att åtgärda med det medarbetarna själva vill förändra. Välj ett par friskfaktorer att börja med.

I portalen: Dashboard, Idébanken

05 Planera

Handlingsplaner med mätbart mål, ansvarig, budget, underhåll och uppföljning – kopplade till förvaltningens och kommunens mål.

I portalen: Planering, Årshjul

06 Genomföra

Ledarskapscoaching

Gemensam prioritering av uppdrag i arbetslagen, skyddad rasttid, röst- och bullerinsatser och rutin för konflikter och hot.

Coaching: Under läsåret stöttar coachingen rektorerna i att prioritera, ge återkoppling och skydda arbetslagens tid.

I portalen: Utbildning, Friskvård, Konsultstöd, Företagshälsa

07 Utvärdera

Följ både genomförandet och resultatet – efter 3, 6 och 12 månader. Fråga medarbetarna vad som fungerade.

I portalen: Dashboard, Rapportering

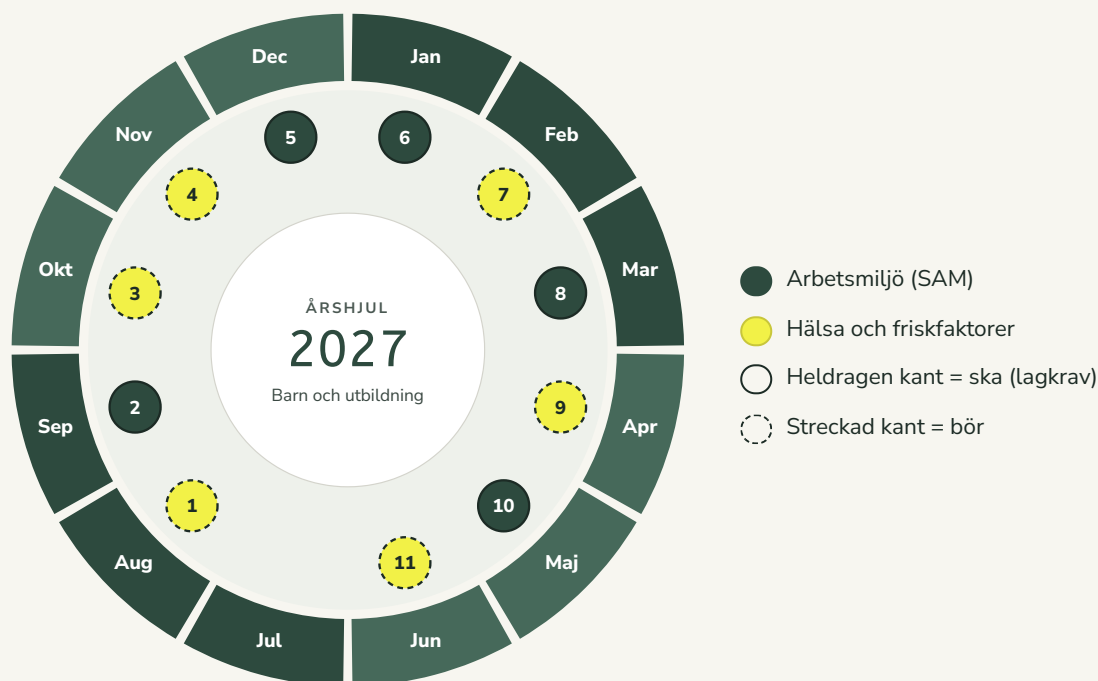
08 Förbättra

Revidera planen varje år och mät friskfaktorerna igen. Lyft det som gått bra och börja om med nästa prioritet.

I portalen: Årshjul, Enkätundersökning

Ett år med friskfaktorer och SAM

Läsår. Arbetet startar i augusti och avslutas i juni. Lagkraven är grunden, friskfaktorarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



1	Aug	Läsårsstart: mål för hälsoarbetet	BÖR	FÖRVALTNING
2	Sep	Skyddsround, hösttermin	SKA	ENHET
3	Okt	Friskfaktorenkät till alla medarbetare	BÖR	KOMMUN
4	Nov	Analys i spindeldiagram och start av ledarskapscoaching	BÖR	FÖRVALTNING
5	Dec	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
6	Jan	Riskbedömning inför vårterminens förändringar	SKA	FÖRVALTNING
7	Feb	Röst- och bullerinsats	BÖR	ENHET
8	Mar	Skyddsround, vårtermin	SKA	ENHET
9	Apr	Uppföljning av coaching och handlingsplaner	BÖR	FÖRVALTNING
10	Maj	Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet	SKA	FÖRVALTNING
11	Jun	Utvärdering av läsåret och mål för nästa	BÖR	FÖRVALTNING

I **portalen**: Årshjul med påminnelser och SKA/BÖR-taggar, kopplat till Planering och Rapportering.

Exempel: Hållbar arbetsbelastning för lärare

Ett problem behöver sällan bara en sorts lösning. En bra handlingsplan angriper det från alla fyra områdena.

Fysisk Tysta arbetsplatser för planering och efterarbete.		Psykosocial Gemensam prioritering av uppdrag i arbetslaget – vad gör vi inte i år?	
Personliga resurser Skyddad rasttid som schemaläggs och följs upp.		Samhälle Tydlig samverkan med elevhälsa och socialtjänst kring elever i behov av stöd.	
Mål [ERT MÄTBARA MÅL]	Ansvarig Rektor	Uppföljning Efter 3, 6 och 12 månader	Underhåll Repetition varje år och vid nyanställning

FRISKFAKTORER PÅ TRE NIVÅER

Konkret på enheten – strategiskt i hela kommunen

Enkla och mätbara aktiviteter är grunden. Verklig förändring kräver att hela kommunen drar åt samma håll, med gemensamma mål på varje nivå.

ÖVERGRIPANDE

Kommunledning, HR och central samverkan prioriterar ett par friskfaktorer och sätter gemensamma mål.

FÖRVALTNING

Barn och utbildning jämför sitt spindeldiagram med kommunens och bryter ned målen till egna mål och aktiviteter.

ENHET

Chef och medarbetare går igenom sitt resultat på en arbetsplatsträff och väljer en konkret, mätbar aktivitet.

1 Undersöka

Friskfaktorenkät – samma frågor i hela kommunen.

2 Analysera

Spindeldiagram för kommun, förvaltning och enhet.

3 Planera

Aktiviteter kopplade till mål och resultat.

4 Följa upp

Nästa mätning visar förflyttningen.

Mer än ett system

Ett system förändrar ingenting av sig självt. Därför får ni tre saker utöver hälsoportalen, med utbildade processledare och arbetshälsovetare vid er sida.

1

Halvdagsworkshop för HR och chefer

Processanalys, förändringsledning och en plan för implementeringen.

2

Best practice för hälsoportalen

Hur portalens delar används systematiskt och strategiskt.

3

Löpande stöd och chefsutbildningar

Under hela avtalstiden. **Ingår i licensen.**

EXEMPEL PÅ UPPLÄGG

- 1 Behovsanalys
- 2 Scope av hälsoportalen
- 3 Utsedd strategisk hälsogrupp
- 4 Halvdagsworkshop inklusive mål
- 5 Teknisk implementation
- 6 Kommungemensam utbildning och kommunikation
- 7 Uppföljning efter 3, 6 och 12 månader

AVTALSFORM

Avrop på ramavtal – om kommunen har ett gällande ramavtal där Helo Hälsa ingår.

Direktupphandling – om avtalets totala värde, inklusive förlängningar, understiger direktupphandlingsgränsen (700 000 kr exkl. moms enligt LOU 2026). Vi tar fram prisförslag och underlag till er dokumentation.



Sofie Bingmark
Annelie Altberg

Boka en genomgång:
hej@helohalsa.com

Guiden utgår från WHO:s Healthy Workplace Framework and Model (2010) och de åtta friskfaktorer som parterna i kommunal sektor har enats om. Helo Hälsa är inte knutet till eller godkänt av WHO. Exempelen i guiden är illustrativa och ska anpassas efter er verksamhet.