

GUIDE FÖR KOMMUNER · KOMMUNLEDNING

Friskare arbetsplats inom kommunledningen

Kommunledningskontor och stab: HR, ekonomi, IT, kommunikation och kansli

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

OM GUIDEN

Kommunledningen äger det kommungemensamma hälsoarbetet och stöttar alla förvaltningar – men behöver också ta hand om sin egen arbetsmiljö, med återkommande toppar och snabba politiska förändringar.

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

- Stillasittande och skärmarbete
- Ergonomi i aktivitetsbaserade kontor och hemma
- Inomhusmiljö

Psykosocial arbetsmiljö

- Arbetstoppar vid bokslut, budget och val
- Digital arbetsmiljö och ständig uppkoppling
- Snabba förändringar i en politiskt styrd organisation
- Stödfunktioner som glömmer sig själva

Personliga hälsoresurser

- Rörelse i vardagen
- Återhämtning efter arbetstoppar
- Gränsen mellan arbete och fritid

Engagemang i samhället

- Förebild för hela kommunen
- Samverkan med förvaltningarna
- Kommunen som attraktiv arbetsgivare

FRISKFAKTORER ATT BÖRJA MED

Tre av de åtta friskfaktorerna som ofta är extra viktiga i kommunledningen

1

Rättvis och transparent organisation

Kommunledningen sätter tonen för hela organisationen.

2

Prioritering av arbetsuppgifter

Arbetstopparna kräver att det är tydligt vad som kan vänta.

3

Kommunikation och återkoppling

Mål och resultat behöver nå alla förvaltningar på samma sätt.

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. Hälsoföreläsningspolicyn 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: Kommundirektör, HR-chef och förvaltningschefer får coaching för att leda det kommungemensamma arbetet tillsammans.

I portalen: Arbetsflöden, Konsultstöd

03 Bedöma

Kommunövergripande analys av friskfaktorenkäten, jämförelse mellan förvaltningar och kartläggning av stabens egna arbetstoppar.

I portalen: Enkätundersökning, Hälsokartläggning, 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

Gemensamma mål och chefsutbildning för hela kommunen, planering av arbetstoppar i årshjulet och insatser för digital arbetsmiljö.

Coaching: Under genomförandet stöttar coachingen ledningsgruppen i att hålla riktningen, följa upp och kommunicera resultat till alla förvaltningar.

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

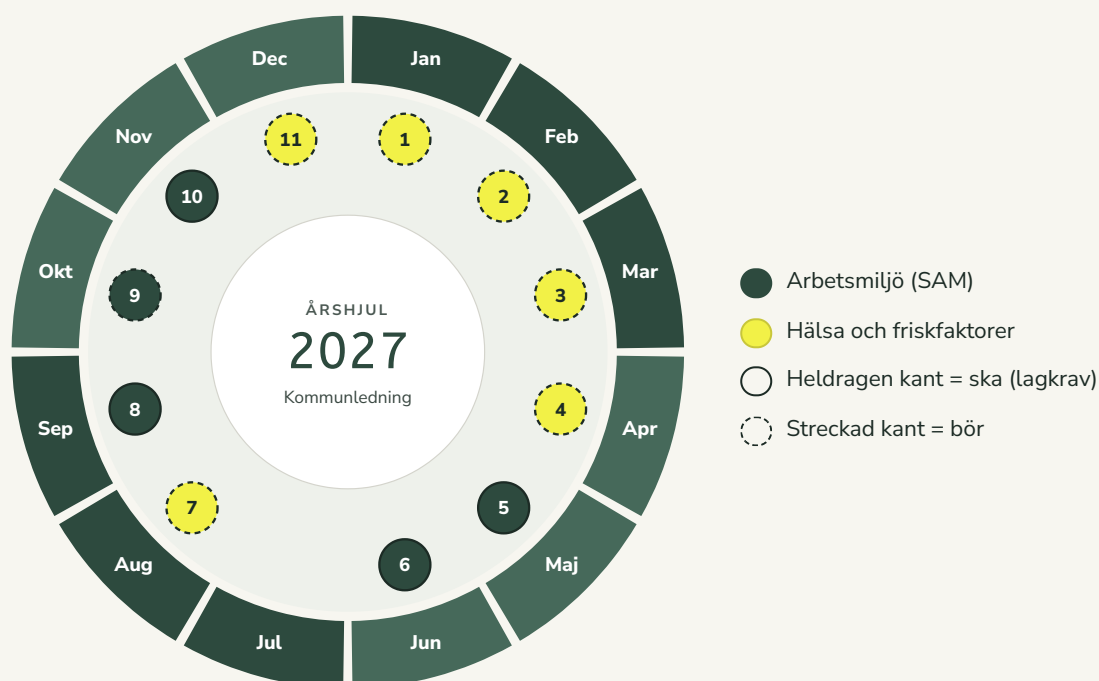
Revidera planen varje år och mät friskfaktorerna igen. Lyft det som gått bra och börja om med nästa prioritet.

I portalen: Årshjul, Enkätundersökning

Ett år med friskfaktorer och SAM

Kalenderår. Kommunledningen äger det gemensamma årshjulet för hela kommunen.

Lagkraven är grunden, friskfaktorarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



1	Jan	Kommungemensamma hälsomål fastställs	BÖR	KOMMUN
2	Feb	Belastningsplan inför bokslut	BÖR	FÖRVALTNING
3	Mar	Friskfaktorenkät för hela kommunen	BÖR	KOMMUN
4	Apr	Analys på kommunnivå och start av ledarskapscoaching	BÖR	KOMMUN
5	Maj	Skyddsronnd och ergonomigenomgång	SKA	ENHET
6	Jun	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
7	Aug	Chefsdag för hela kommunen	BÖR	KOMMUN
8	Sep	Riskbedömning inför budgetarbetet	SKA	FÖRVALTNING
9	Okt	Genomgång av digital arbetsmiljö	BÖR	FÖRVALTNING
10	Nov	Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet för kommunen	SKA	KOMMUN
11	Dec	Mål och resurser in i nästa års budget	BÖR	KOMMUN

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

Exempel: Hållbart arbete i bokslut och budget

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

Fysisk Ergonomigenomgång och pausprogram under intensiva perioder.		Psykosocial Arbetsstopparna läggs in i årshjulet och annat prioriteras bort i förväg.	
Personliga resurser Planerad återhämtning efter varje topp.		Samhälle Lärdomarna delas med förvaltningarna som stöd i deras arbete.	
Mål [ERT MÄTBARA MÅL]	Ansvarig Ekonomichef	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

Kommunledning 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.