

Friskare arbetsplats inom socialtjänsten

Individ- och familjeomsorg, myndighetsutövning, försörjningsstöd och missbruksvård

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

OM GUIDEN

Socialtjänsten arbetar med människor i svåra livssituationer, ofta med hög ärendebelastning och hög personalomsättning. Ett strategiskt hälsoarbete hjälper förvaltningen att behålla kompetens och skapa trygghet i arbetet.

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

- Hot och våld vid besök
- Ensamarbete vid hembesök
- Säkerhet i besöksrum
- Bilkörning

Psykosocial arbetsmiljö

- Hög ärendebelastning
- Emotionellt krävande arbete
- Hög personalomsättning och många nyanställda
- Hot och kränkningar, även i sociala medier

Personliga hälsoresurser

- Återhämtning efter svåra ärenden
- Tillgång till handledning
- Friskvård och paus i en pressad vardag

Engagemang i samhället

- Samverkan med polis, skola och region
- Introduktion av nyutexaminerade socionomer
- Kompetensförsörjning

FRISKFAKTORER ATT BÖRJA MED

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

1

Tidiga insatser och arbetsanpassning

Belastningen syns sent – tidiga signaler måste fångas upp.

2

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Introduktion och kontinuerlig utveckling håller kvar medarbetarna.

3

Kommunikation och återkoppling

Stöd och återkoppling efter svåra ärenden är en skyddsfaktor.

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: Enhetschefer och förste socialsekreterare i hälsogruppen får individuell coaching för att leda förändringen under hög belastning.

I portalen: Arbetsflöden, Konsultstöd

03 Bedöma

Ärendebelastning och personalomsättning per enhet, friskfaktorenkät och genomgång av incidenter med hot och våld.

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

Rutin för hembesök två och två, gemensam ärendefördelning, regelbunden handledning och strukturerad introduktion.

Coaching: Coachingen fortsätter under genomförandet: att fördela ärenden rättvist, ge återkoppling och ta hand om nya medarbetare.

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

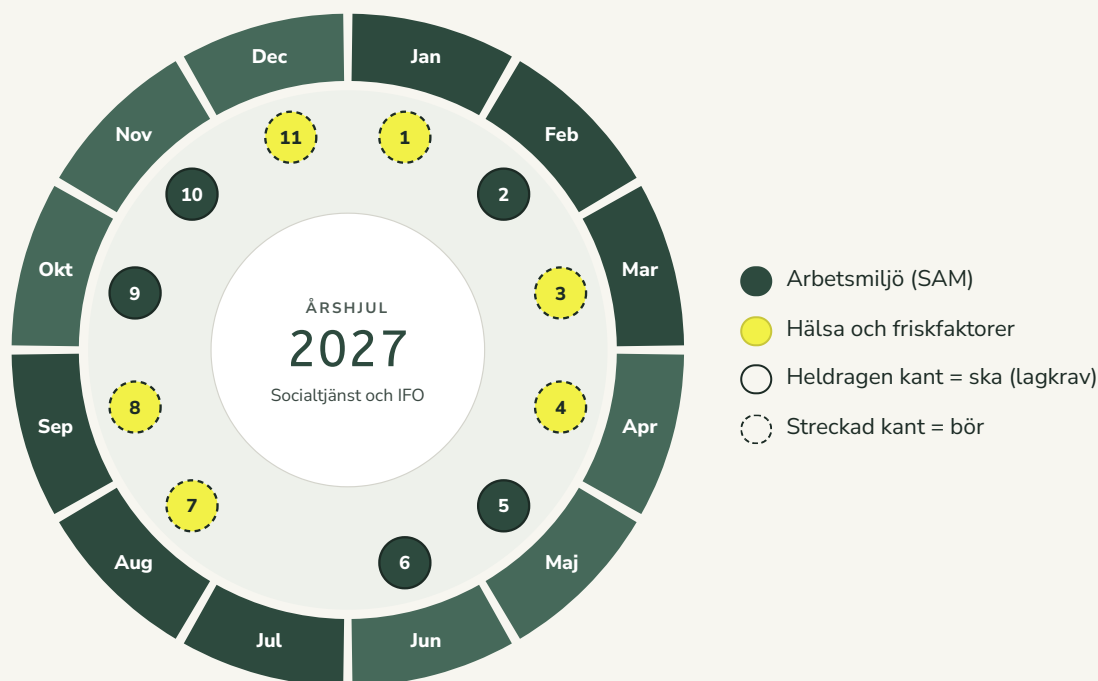
08 Förbättra

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. Introduktionen av nya medarbetare ligger efter sommaren. Lagkraven är grunden, friskfaktorarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



1	Jan	Förvaltningens mål utifrån kommunens gemensamma mål	BÖR	FÖRVALTNING
2	Feb	Skydds rond och genomgång av hot och våld	SKA	ENHET
3	Mar	Friskfaktorenkät till alla medarbetare	BÖR	KOMMUN
4	Apr	Analys i spindeldiagram och start av ledarskapscoaching	BÖR	FÖRVALTNING
5	Maj	Riskbedömning inför sommaren	SKA	FÖRVALTNING
6	Jun	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
7	Aug	Introduktion av nya medarbetare	BÖR	FÖRVALTNING
8	Sep	Utbildning i hot och våld	BÖR	ENHET
9	Okt	Skydds rond, höst	SKA	ENHET
10	Nov	Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet	SKA	FÖRVALTNING
11	Dec	Mål och resurser in i nästa års budget	BÖR	FÖRVALTNING

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

Exempel: Trygga hembesök och hållbar ärendebelastning

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

Fysisk Rutin för hembesök två och två, larm och säkra besöksrum.		Psykosocial Gemensam ärendefördelning med tydligt tak per handläggare.	
Personliga resurser Regelbunden extern handledning för alla handläggare.		Samhälle Samverkan med polisen kring hot mot medarbetare.	
Mål [ERT MÄTBARA MÅL]	Ansvarig Enhetschef IFO	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

Socialtjänst och IFO 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.