

VERKTYGSLÅDA
för
HÅLLBART ARBETSLIV
med fokus på
HÄLSOFRÄMJANDE

Verktug för: Analys – Kritisk granskning – Praktisk vägledning

Jan Winroth, 2023 ©

INNEHÅLL

Del 1: För ledningsgrupper, skyddsombud och Stödprocesser

Inledning

Översikt

Definitioner och nyckelbegrepp

Praktisk vägledning kring verktygslådan

1. Vad krävs för att skapa hållbara och hälsosamma arbetsplatser?

1.1 Kända framgångsfaktorer – Vad krävs för att lyckas?

1.2 Varför investera i dessa frågor?

2. Healthy Workplace – En modell för handling

2.1 Healthy Workplace – En modell och karta att utgå ifrån

2.2 En modell som vägleder handling

2.3 Organisationshälsa – Teori och forskningsanknytning

3. Att gå från policynivå och teori till praktik

3.1 Beslut om att organisationshälsa / Healthy Workplace är en strategisk fråga i organisationen

3.2 Mobilisering och sammanföra – Bilda en strategisk grupp

3.3 Analysverktyg – Organisationsfokus

3.3.1 Självvärdering – organisationshälsa

3.3.2 Mognadstrappa – Healthy Workplace

3.3.3 Kontextanalys

3.4 Nuläge – Önskat läge

3.4.1 Lathund för bearbetning av arbetsmiljöenkät

3.5 Lathund för förändringsledning

Del 2: För professionella processtödjare – med fokus på hälsofrämjande (Health Promotion Professional)

4. Historik och bakgrund

- 4.1 Ottawa Charter – Hälsopromotion
- 4.2 Antonovsky – Salutogenes
- 4.3 Litteratur – Utbildning

5. Kontext: Arbetsliv – Organisation – Arbetsplats

- 5.1 Arenatänkandet – Att sätta frågor i ett sammanhang

6. Analysverktyg – Organisationsfokus

- 6.1 Analysverktyg för att värdera nivå och förutsättningar för det hälsofrämjande arbetet i organisationen eller på arbetsplatsen (självvärdering alt. extern värdering)
- 6.2 Verktyg som underlag för reflektion och dialog kring det hälsofrämjande arbetet i organisationen

7. Att tänka och arbeta hälsofrämjande

- 7.1 Lathund för ledningsgrupper, chefer och stödprocesser
- 7.2 Friskfaktorer på olika systemnivåer

8. Analysverktyg – Individfokus

- 8.1 Självvärdering – Personlig hälsostatus
- 8.2 Diagnostiskt prov för att värdera kunskaps- och kompetensnivån kring hälsopromotion / hälsofrämjande

9. Att utvärdera hälsofrämjande arbete och utbildning

- 9.1 Att utvärdera hälsofrämjande arbete – En modell som vägledning
- 9.2 Att utvärdera utbildningsinsatser - Kompetensutveckling

Inledning

Översikt

Verktyslåda för hållbart arbetsliv och hälsopromotion eller hälsofrämjande i arbetslivet

Verktyslådan utgår från boken "Organisationshälsa – Om hållbart arbetsliv, förändringsarbete och det hälsofrämjande perspektivet" (Winroth, 2022). Tanken är att den skall ge stöd för det praktiska arbetet genom analysverktyg, verktyg för att kritiskt kunna granska exempelvis nivån på det hälsofrämjande arbetet och kunna vara vägledande i det praktiska arbetet.

Del 1 är i första hand ett stöd för ledningsgrupper, chefer, skyddsombud och stödprocesser medan Del 2 i första hand vänder sig till de som skall utgöra processtöd i det hälsofrämjande arbetet – med fokus på organisations-, grupp- och individnivå (Health Promotion Professional).

Fokus: Hållbart arbetsliv

- Vad krävs för att skapa hållbara och hälsosamma arbetsplatser? (1)
- Healthy Workplace – En modell som karta (2.1)
- En modell som vägleder handling (2.2)
- Analysverktyg:
 - o Självvärdering – organisationshälsa (3.3.1)
 - o Mognadstrappa för Healthy Workplace (3.3.2)
 - o Kontextanalys (3.3.3)
 - o Lathund för bearbetning av arbetsmiljöenkät (3.4.1)
- Lathund för förändringsledning

Att tänka och arbeta hälsofrämjande – Kunskaper och kompetens

- Historik och bakgrund (4.1 – 4.3)
- Kontext: Arbetsliv – Organisation – Arbetsplats
 - o Arenatänkandet – Att sätta frågor i ett sammanhang (5.1)
- Analysverktyg – Organisationsfokus
 - o Analysverktyg för att värdera nivå och förutsättningar för det hälsofrämjande arbetet i organisationen eller arbetsplatsen (6.1)
 - o Verktyg som underlag för reflektion och dialog kring det hälsofrämjande arbetet i organisationen (6.2)
- Att tänka och arbeta hälsofrämjande
 - o Lathund för ledningsgrupper, chefer och processtödjare (7.1)
 - o Friskfaktorer på olika systemnivåer (7.2)
- Analysverktyg – Individfokus
 - o Självvärdering – Personlig hälsostatus (8.1)
 - o Diagnostiskt prov för att värdera kompetensnivån kring hälsopromotion / hälsofrämjande med fokus på organisationsnivå (för professionella inom området) (8.2)
- Att utvärdera hälsofrämjande arbete och utbildning
 - o Att utvärdera hälsofrämjande arbete – En modell som vägledning (9.1)
 - o Att utvärdera utbildning (9.2)

Definitioner och nyckelbegrepp

I allt förändringsarbete och analysarbete är det viktigt med ett gemensamt språk. För att bidra till detta krävs att man tydliggör de definitioner man utgår ifrån och innebörden i nyckelbegrepp. Nedanstående begrepp är centrala i denna verktygslåda

Verktyg – verktygslåda. För att kunna utföra ett arbete behövs verktyg. Här utgörs verktygen av modeller, teorier och analysverktyg. Ett stöd i arbetet att nyttiggöra forskning och gå från teori till praktik.

Organisationshälsa – Healthy Workplace. Definition organisationshälsa: *Organisationshälsa innebär att organisationen med dess medarbetare mår bra och fungerar över tid – att det finns tillräckligt med resurser för att klara uppdraget och de krav som ställs – och för att kunna förverkliga organisationens mål.*

Healthy Workplace är en karta och modell för att arbeta med organisationshälsa – visar på vilka samverkande faktorer som är avgörande för ett hållbart arbetsliv och i modellen finns också en vägledning för handling ("a model for action").

Ledarskap – Medarbetarskap. Ett engagerat ledarskap och delaktiga medarbetare är avgörande förutsättningar för att skapa hållbara organisationer och arbetsplatser.

Arbetsmiljö. Arbetsmiljö handlar om en kombination av fysisk, organisatorisk, social och digital arbetsmiljö som på individnivå sedan handlar om upplevd arbetsmiljö.

Kontext. Kontext handlar här om inre och yttre villkor för organisationen eller arbetsplatsen.

Hälsopromotion – Hälsöfrämjande. Definition hälsopromotion: *Den process som möjliggör för individer, grupper, organisationer och samhällen – att öka kontrollen över de faktorer som påverkar hälsan – och därigenom förbättra den.*

Hälsopromotion utgör den idémässiga och teoretiska utgångspunkten för hälsöfrämjande arbete.

Hälsa. Definition av hälsa: *Hälsa är att må bra och att ha tillräckligt med resurser för att klara vardagen och för att kunna förverkliga personliga och professionella mål.*

Salutogenes. Betyder hälsans ursprung och utgör den idémässiga och teoretiska utgångspunkten för att tänka och arbeta hälsöfrämjande. (Jfr. patogenes som på motsvarande sätt utgör utgångspunkten för att tänka och arbeta förebyggande).

Friskfaktorer. Med friskfaktorer menas sådana faktorer som vi vet genom forskning främjar hälsa på olika systemnivåer – här organisations-, grupp- och individnivå.

Lärande. Definition av lärande: *Lärande är en aktiv process som leder till förändring i mitt sätt att tänka, reagera och agera.*

Kompetens. Definition av kompetens: *Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat.*

Arbetsintegrerat lärande- AIL. Arbetsintegrerat lärande innebär kompetensutveckling som kan ske genom teoribaserad kunskap eller erfarenhetsbaserad kunskap som har stark koppling till verksamheten och det vardagsnära arbetet. Lärande och reflektion utgör centrala komponenter här.

Praktisk vägledning kring verktygslådan

För ledningsgrupper, skyddsombud och stödprocesser

Ni skall utgå från del 1. Ni kan se del 1 som en helhet och vill ni ta ett större grepp och systematiskt arbeta för ett hållbart arbetsliv så ger er innehållet i denna del en bra vägledning. Ni kan också välja delar som ni själva ser kan bidra med vägledning och stöd på något sätt. Exempelvis se hur modellen Healthy Workplace kan utgöra en bra karta att utgå ifrån eller göra en analys utifrån mognadstrappan för att värdera på vilken nivå den egna organisationen eller arbetsplatsen befinner sig på.

Vill ni sedan öka förståelsen för det hälsofrämjande perspektivet tar ni del av även del 2.

För professionella processtödjare – med fokus på hälsofrämjande

Om ni skall arbeta som processtödjare för hållbart arbetsliv, organisationshälsa och Healthy Workplace sätter ni er in i del 1 för att få kartan att utgå ifrån och de verktyg som presenteras här. Ni fördjupar er sedan i del 2 så att ni på ett professionellt sätt kan ge stöd till de organisationer som vill utveckla det hälsofrämjande perspektivet.

Lathunden för att arbeta hälsofrämjande i arbetslivet kan utgöra en bra utgångspunkt. Hjälpsedan organisationen att använda de verktyg som finns här på ett klokt sätt.

Delar i del 2 handlar också om att själv reflektera kring den egna kompetensen kring dessa frågor.

För alla som är intresserade av frågor kring hållbart arbetsliv och organisationshälsa

Se det som en verktygslåda där du utifrån eget intresse och behov väljer något verktyg eller några delar du vill testa.

Feedback för fortsatt utvecklingsarbete kring verktygslådan

Ni som använder något verktyg eller delar av verktygslådan får gärna återkomma med feedback så att verktygen kan utvecklas. Vad har varit till hjälp och fungerat? Vad skulle behöva revideras? Idéer om ytterligare verktyg?

Kan skickas till: jan.winroth@hv.se