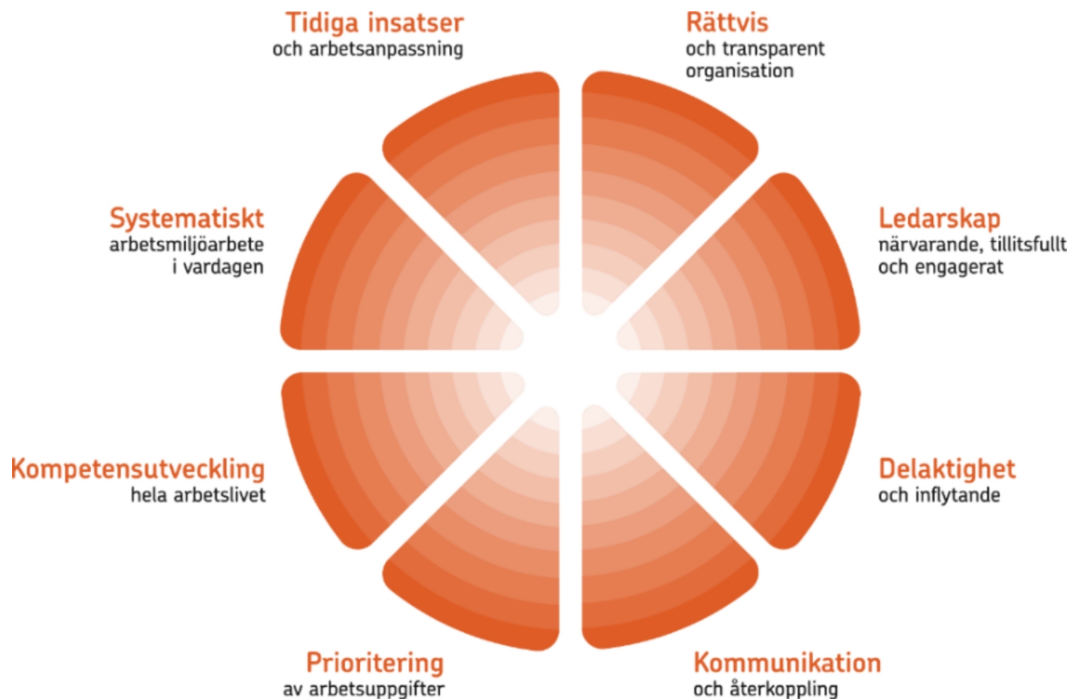


Arbete med friskfaktorer

RS 2026/142 | Therese Kullåker

Friskfaktorer i Region Gotland



Styr- och arbetsgrupp

Styrgrupp

- Lotta Israelsson, HR- direktör
- Calle Jonsson, HR-chef TSF/RSF
- Therese Koorem, tf HR-chef RSF
- Eva Edin, HR-chef UAF
- Roger Nilsson, HR-chef SÖF
- Maria Skogh Jansson, HR-chef HSF
- Anna Fagerberg, facklig representant (SACO)
- Cecilia Liljegren, facklig representant (Vårdförbundet)

Arbetsgrupp

- Therese Kullåker, processledare/HR- strateg RSF
- Linnéa Fröberg, HR- specialist RSF
- Catharina Siedberg, arbetsmiljökonsult SÖF
- Beatrice Olsson, kommunikatör RSF
- Sophie Ekermann, HR- konsult HSF
- Jessica Westerlund, HR- specialist RSF
- Annikki Björnlund, huvudskyddsombud (kommunal)
- Anna Gynning, facklig representant (TCO)

Strategiskt

Ta fram underlag till
beslut om
pulsmätning/medarb
etarundersökning

Revidera
arbetsmiljöpolicy

Följ nationell
utveckling men
friskfaktorsindex

Verksamhetsplan
2027

Beslut FF-
aktiviteter 2027

januari

mars

maj

juli

september

november

februari

april

juni

augusti

oktober

december

Ta fram
e-utbildning i
friskfaktorer

Ge utbildning för
chefer och SO,
hela 2025

Implementera
e-utbildning i
ff för
medarbetare

Visa goda
exempel

Skyddsombudens
dag

Medarbetar-
undersökning/puls
mätning 2025

Visa goda exempel

Operativt

Tidplan 2026

Vad har gjorts 2024



- Styr- och arbetsgrupp, processledare utsedd
- Aktiviteter satta för 2025
- Suntarbetsliv träffat SOFs chefer och HR
- Suntarbetsliv träffat alla 280 chefer
- Suntarbetsliv träffat 100 skyddsombud
- Byggt upp stödsida med friskfaktorstips på intranät
- Lyft goda exempel
- SOF har en arbetsmiljökonsult
- SOF har flera chefer som påbörjat friskfaktorsarbete
- Identifierat gemensamma aktiviteter för 2025 i förvaltningarnas verksamhetsplaner
- Friskfaktorer mättes i medarbetarundersökning 2024

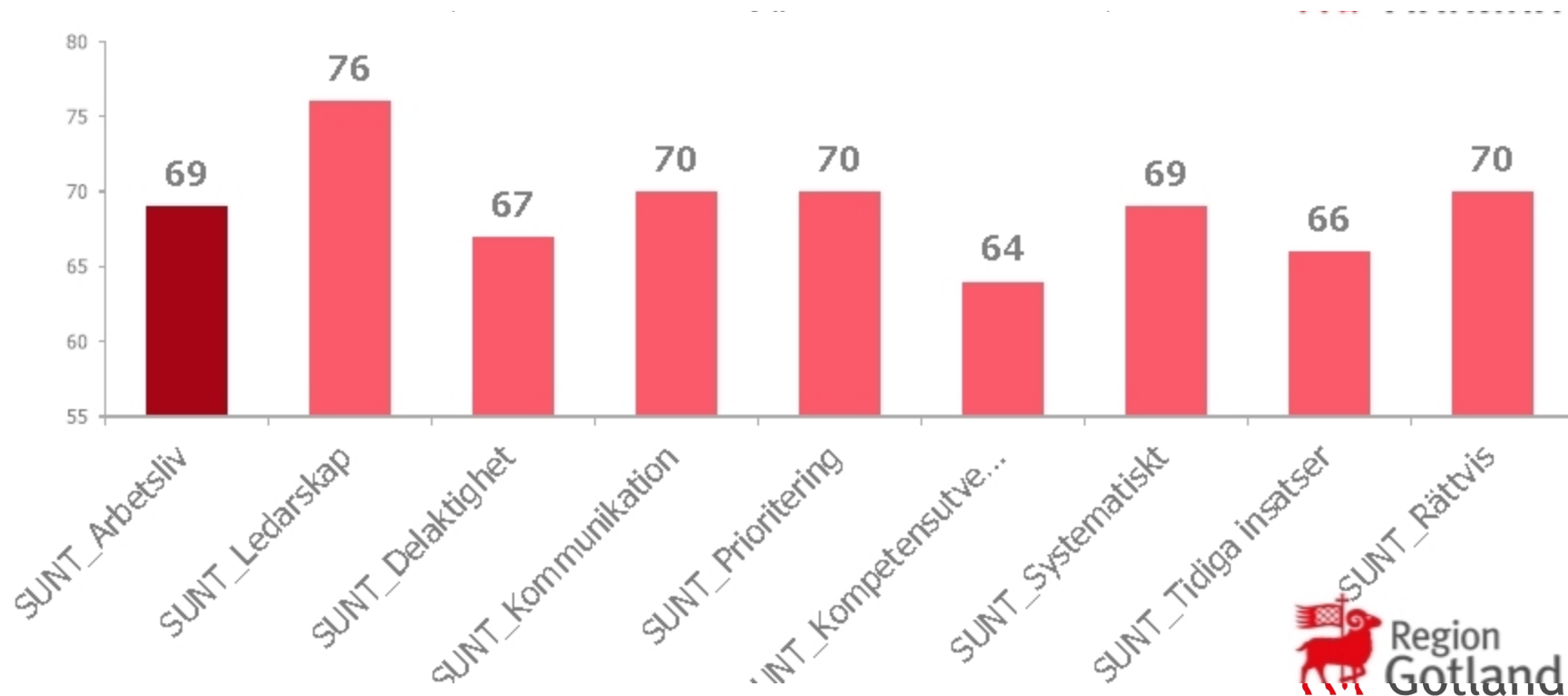
Vad har gjorts 2025



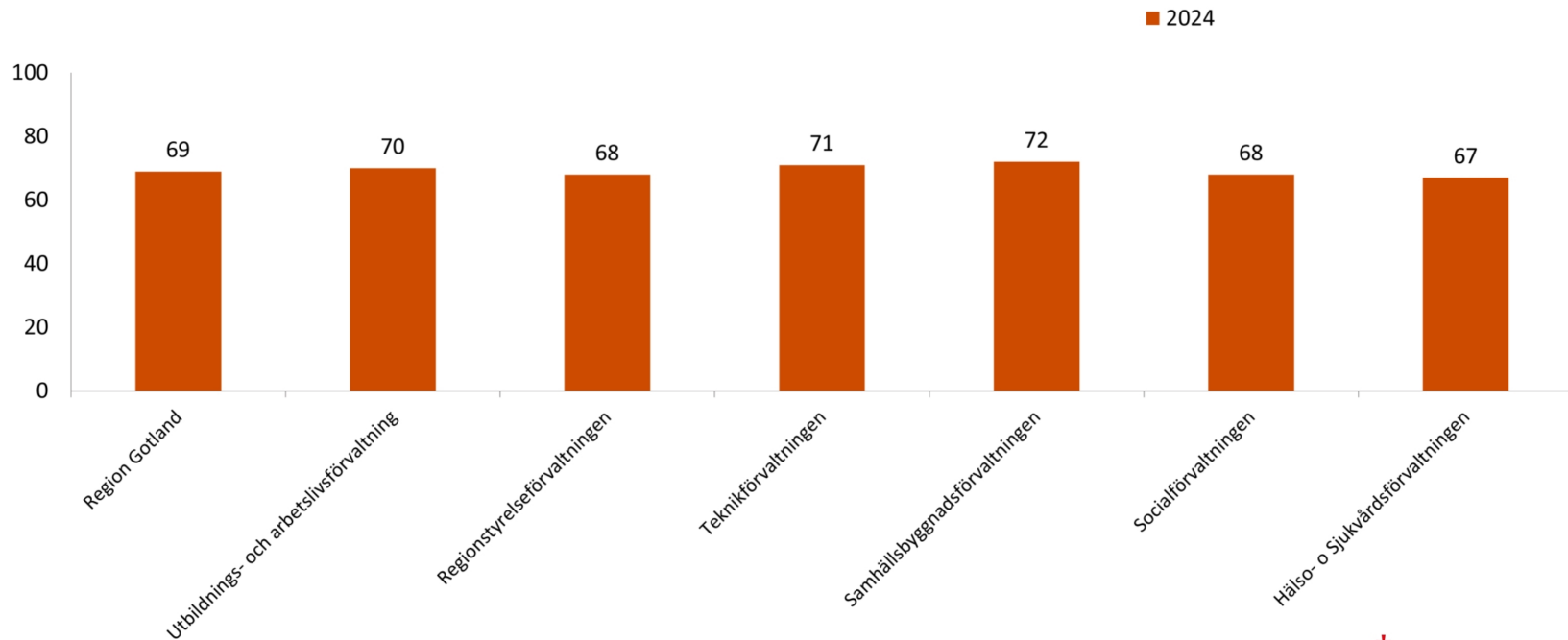
- Beslut om utbildning för samtliga chefer samt skyddsombud
 - Gett fördjupad utbildning för samtliga chefer samt skyddsombud under 2025 och framåt
 - Digitaliserat arbetsmiljöutbildning, koppling till friskfaktorer
 - Ökat önskemål om stöd i arbetsgrupper att arbeta med friskfaktorer
 - Samtliga chefer i SBF har workshopat om "återhämtning" utifrån friskfaktorer
 - Friskfaktorer diskuteras i utbildning för nyanställda chefer
 - Ny hälso- och friskvårds riktlinje
 - Förmånscykel
 - Påbörjat framtagande av digital utbildning i friskfaktorer för medarbetare
 - Påbörjat revidering av arbetsmiljöpolicy utifrån friskfaktorsperspektiv
 - Identifierat aktiviteter för 2026
-
- Antal deltagare i friskfaktorsutbildning: 376 personer i januari 2026

Friskfaktorer - index samt delindex 2024

– Ledarskapet ligger högst medan kompetensutveckling ligger lägst.



Friskfaktorer – Index per förvaltning



Utbildningen i friskfaktorer för chefer och skyddsombud



Region Gotland ska prioritera

God arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap



Varför är det viktigt?

Kompetensförsörjningen behöver säkras och organisationen ställa om för att klara uppdraget för de vi är till för. Att vara en attraktiv arbetsgivare innebär att ta tillvara medarbetares kompetens, erfarenhet och initiativkraft, vilket är en förutsättning för att behålla och rekrytera nya medarbetare. Att Region Gotland erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är avgörande för en långsiktig kompetensförsörjning.

Vart vill vi?

Region Gotland är en trygg och modig organisation som klarar förändring. Inom Region Gotland uppmuntras innovation och nytänkande och det finns goda förutsättningar för att idéer ska kunna bli verklighet. Region Gotland har medarbetare som vill stanna, utvecklas och bidra. Det är lätt att rekrytera ledare och medarbetare med rätt kompetens. Sammantaget lyckas Region Gotland leverera med god kvalitet till dem vi finns till för.

Mål med utbildningen

- Att chefer känner sig rustade att genomföra skattning i Suntarbetslivs verktyg gällande friskfaktorer i sin arbetsgrupp samt att kunna ta fram en handlingsplan kopplat till resultatet.
- Att chefer och skyddsombud får kunskap om hur de tillsammans skapar förutsättningar för arbetet med friskfaktorerna.

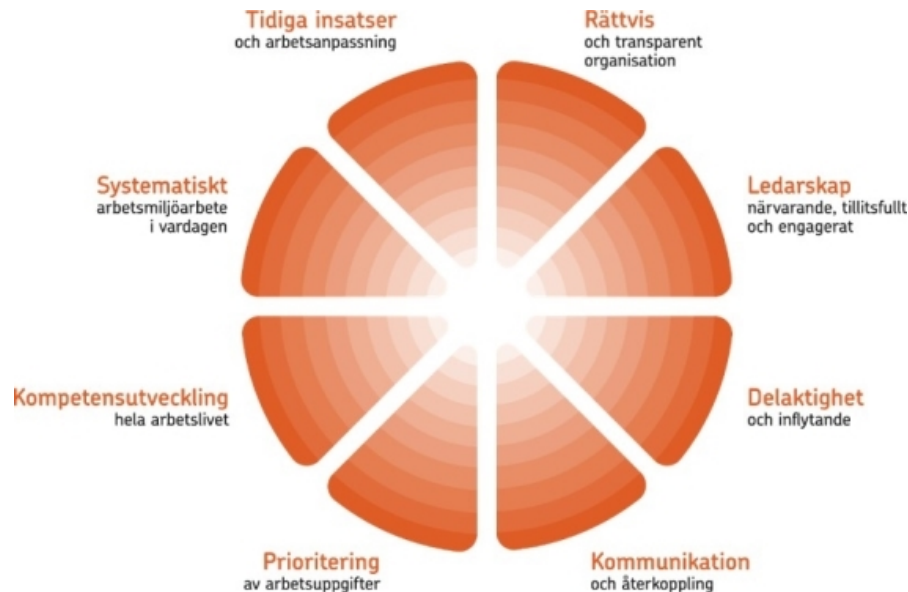
Friskfaktorer – ett annat sätt att arbeta med vår arbetsmiljö

– Organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken



Fördelar med friskfaktorer

- Vi blir stärkta av att lyfta fram det som fungerar bra.
- Vi känner oss delaktiga när vi kan vara med och påverka.
- Vi känner oss mer lyssnade på som medarbetare.
- Vi pratar om våra beteenden och det kan göra skillnad på riktigt.



The background image shows a woman in the foreground, smiling and looking down at something she is holding. She is wearing a dark vest over a light-colored shirt. In the background, there is a crowd of people, some wearing hats, and a building with a chimney. The entire image has an orange overlay.

Om vi vill att det ska bli annorlunda
– då måste vi också göra annorlunda!

Friskfaktorer handlar om beteenden

Abstrakta friskfaktorsbeteenden	Konkreta friskfaktorsbeteenden – det vi kan se och höra
Vi följer fattade beslut. <i>Friskfaktorn: Rättvis och transparent organisation</i>	<i>Ex. Vi gör som vi beslutat, vi följer upp det beslutade kontinuerligt och påminner varandra om vi glömmer bort.</i>
Det är tydligt vad vi kan påverka och inte. <i>Friskfaktorn: Delaktighet och inflytande</i>	
Som chef agerar jag på tidiga signaler på ohälsa. <i>Friskfaktorn: Tidiga insatser och arbetsanpassning</i>	
Vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat. <i>Friskfaktorn: Kommunikation och återkoppling</i>	

Att gå från nuläge till önskat läge



Nuläge

Vad behöver vi fortsätta,
börja och sluta göra för
att bättre nå dit vi vill?



Önskat läge

Prova att skatta friskfaktorerna



1 Starta
10 min2 Skatta
10 min3 Prioritera
20 min4 Prova nytt
15 min5 Summera
5 min

Prova nytt

Stärk era prioriterade friskfaktorer

Vad kan ni testa att göra mer av eller annorlunda?

- Välj 1-2 beteenden per friskfaktor.
- Förtydliga vad ni tänker göra.
- Summera tillsammans.

63

Allt vi gör och inte gör, spelar roll och ger effekt!
Många mindre beteendeförändringar kan göra stor skillnad.

3 Delaktighet och inflytande

Medarbetare är delaktiga genom att rutiner, arbetssätt, möten och beslut utformas för att ta vara på individens tankar och idéer. Det är tydligt vad man kan påverka.



Vi ger förslag på hur vi kan utveckla vår arbetsmiljö och verksamhet.

Hur ska ni göra? När och hur ofta?

Något man kan se eller höra någon göra

Två saker som skulle underlätta för er

Vad behöver ni för att kunna, vilja och våga göra?



Vi medverkar aktivt i att genomföra förbättringsförslag.

Hur ska ni göra? När och hur ofta?

Något man kan se eller höra någon göra

Två saker som skulle underlätta för er

Vad behöver ni för att kunna, vilja och våga göra?



Vi fokuserar på det vi kan påverka och det vi inte kan förändra för vi vidare.

Hur ska ni göra? När och hur ofta?

Något man kan se eller höra någon göra

Två saker som skulle underlätta för er

Vad behöver ni för att kunna, vilja och våga göra?



Eget förslag

Hur ska ni göra? När och hur ofta?

Något man kan se eller höra någon göra

Två saker som skulle underlätta för er

Vad behöver ni för att kunna, vilja och våga göra?

Är det något vi behöver sluta göra?

Påminn det några saker vi gör idag som hindrar oss från att göra det vi har bestämt?

Avslutande reflektion: Vad hoppas vi ska hända?

Önskat läge, hur kommer det bli hos oss när vi börjar göra det här?

Så här ser en handlingsplan ut

Uppföljning av handlingsplan

- Spara länken till din arbetsgrupps resultat och handlingsplan
- När och hur ska ni följa upp det arbetsgruppen kommit överens om?
- Använd Suntarbetslivs uppföljningsstöd
- Blev det som ni hade tänkt?
- Om ni inte riktigt nått i mål – prova något annat
- Glöm inte att fira alla framsteg, stora som små

Länk till uppföljningen finns på Insidan



Steg 5
Regelbunden uppföljning av handlingsplan.

Stöd under detta steg

- Uppföljningsstöd via Suntarbetslivs verktyg.
- Uppföljning av överenskomna aktiviteter kan med fördel vara en stående punkt på APT.