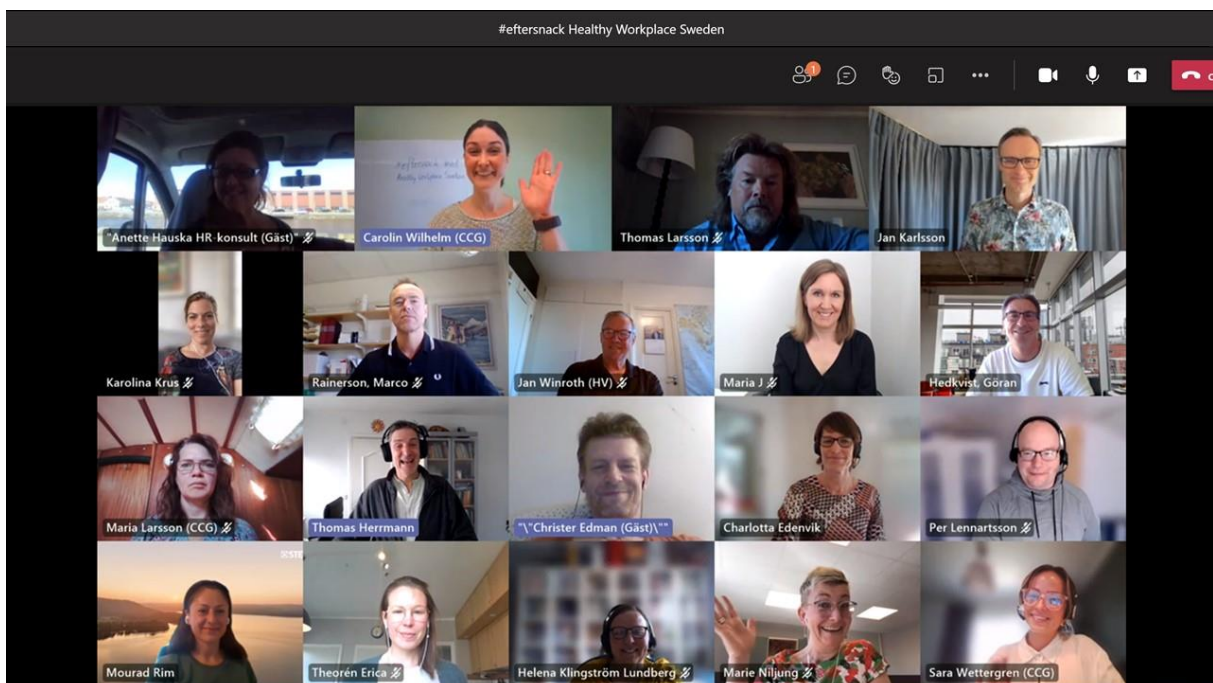


Healthy Workplace Sweden

Rapport från

#eftersnack med Healthy Workplace Sweden 23 april 2021

Datum April 23, 2021
Moderator Carolin Wilhelm
Deltagare 31 personer har deltagit.



Innehåll

Innehåll

1 #eftersnack 23 april 2021: Ett hållbart arbetsliv - alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv.....	3
1.1 Presentation: Gruppdialog	3
1.2 DeepDive: Utvärdering	7

1 #eftersnack 23 april 2021: Ett hållbart arbetsliv - alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv

1 #eftersnack 23 april 2021: Ett hållbart arbetsliv - alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv

1.1 Gruppdialog

Slide 1

En god arbetsmiljö för framtiden
#eftersnack med Healthy Workplace Sweden

23 April 2021
- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv

VERKSAMHETEN
SYFTE - VISION - MÅL

Fysisk arbetsmiljö

Personliga resurser
Uppleva arbetsmiljö

Organisatorisk och social
arbetsmiljö

Digital arbetsmiljö

KONTEXT & VILLKOR
INRE & YTTRE

Slide 2

The story

- Healthy Workplace – a model for action (WHO, 2010)
- Första Global Healthy Workplace Award i London 2013
- Utveckling av högskolekurser, nätverk samt praktik i Sverige
- Initiativet Healthy Workplace Sweden i november 2019
- Healthy WP Sweden AB bildas december 2020



We strengthen your human resilience

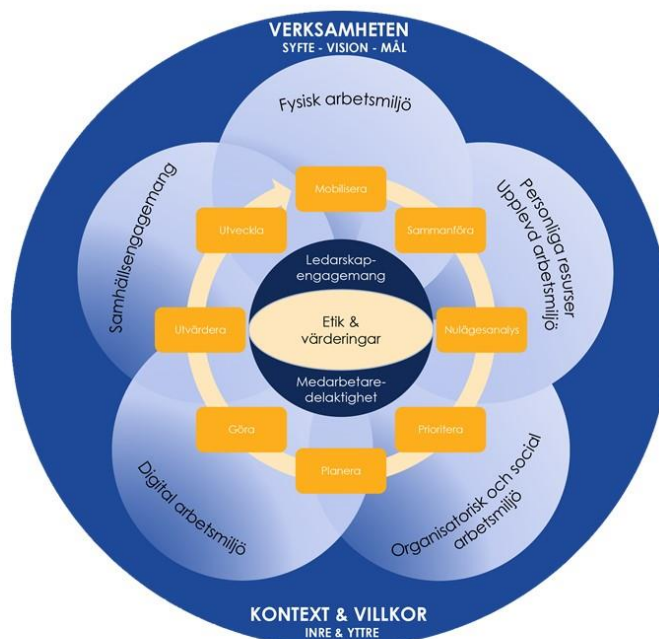
Healthy Workplace Sweden stödjer organisationer i resan mot att bli en hälsomedveten organisation där organisationen och medarbetarna mår bra och fungerar över tid – där det finns tillräckligt med resurser för att klara uppdraget och de krav som ställs - för att kunna förverkliga organisationens mål.

Slide 3

Genom att...

...ledning och medarbetare samarbetar i en systematisk förbättringsprocess för att skydda och främja hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla anställda, arbetsplatsens- och organisationens framtida hållbarhet genom att systematiskt arbeta med hälso- och arbetsmiljöfrågor inom:

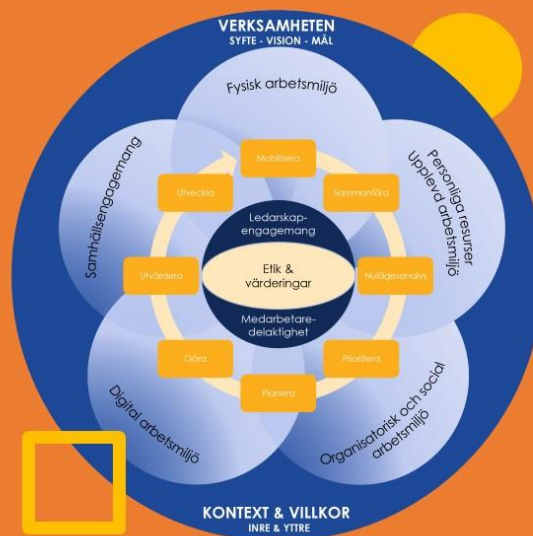
- Fysisk arbetsmiljö
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Personliga resurser och upplevd arbetsmiljö
- Digital arbetsmiljö
- Samhällsengagemang



Slide 4

Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv

- Rita en cirkel på ett papper.
- Presentera er kort för varandra i gruppen med namn och vilken organisation man representerar.
- Placera deltagarna i tur och ordning i cirkeln.
- Dela med er i tur och ordning vad ni hörde, såg och kände under under fördjupningseminariet. Den som har "micken" talar och de andra är respektfulla lyssnare.
- Gå varvet runt två gånger åt ena hållet och ett varv åt andra hållet.
- Dokumentera gärna dialogen i högerspalten så övriga deltagare kan ta del av era perspektiv i efterhand!



- Kommentarer på slide 4

Grupp 1

Dokumentation saknas av samtalet

Grupp 2

- Johann (#1 | Grupp 2)
- Karolina (#2 | Grupp 2)
- Per (#3 | Grupp 2)
- Maria (#4 | Grupp 2)
- Vad behövs? Många svar om hur vi samarbetar o bemöter varandra (#6 | Grupp 2)
- Våldigt stor bredd i de aspekter som lyftes. Stort mått av komplexitet. (#7 | Grupp 2)
- Främjande perspektivet berördes bara lite idag, mer nästa gång (#8 | Grupp 2)
- Alla vet vad man borde göra. Svårt att få ut i praktiken. Inget tydligt svar om hur få ut det. Bör:et pratades om. (#10 | Grupp 2)
- Många problem att lösa i vardagen, kommer inte riktigt åt det främjande arbete i sin fulla potential. ett fåtal chefer lyckas, många famlar (#12 | Grupp 2)
- Kompetensplanera istället för att karriärsplanera. Blivit tydligt under pandemin. De som lyckats bäst är de som lyckats anpassa sig. (#13 | Grupp 2)
- Inkludering av nyanställda och tillvaratagandet av äldre. Behövs arbetssätt som inbjuder till inkludering. (#20 | Grupp 2)
- Medskapande o delaktighet främjar friskhet. (#22 | Grupp 2)
- Har jag rätt kompetens om 5 år. Vad kan jag, vad behöver jag kunna mer om. Spännande reflektion.Svårt att få ut det i praktiken. Vad är viktigast, hur bestäms det i organisationen? (#23 | Grupp 2)
- Vikten av att ha kunskaper omkonfliktlösning i hela organisationen (#25 | Grupp 2)
- Inte springa på lösningen för snabbt. Vad har vi först. (#26 | Grupp 2)
- Lyckat genomförande i en org behöver inte funka i en annan. Finns inte ETT hur. (#28 | Grupp 2)
- Hur vill vi ha det när det är som bäst? Kartlägga friskfaktorerna. Blir sällan diskussioner/övertalningar - mer en utvecklande diskussion, lyssnar o förstår varandra (#30 | Grupp 2)
- Utmaning för småföretag som inte har HR avdelning. (#31 | Grupp 2)
- Vikten av bra introduktion på arbetsplatser. Stressorer, brist på begriplighet/förutsägbarhet. Inte känner inkluderad - påverkar måendet. Allmängiltigt till vad som skapar ohälsa (#32 | Grupp 2)
- I introduktionen, viktigast att lära känna andra, inte bara få massor med information. (#40 | Grupp 2)
- Prata med olika via kort zoom möte o fråga vem mer kan jag prata med o på så sätt gå vidare o lära känna (#42 | Grupp 2)
- Hur gör man? Hur ser den optimala introduktionen ut från dag 1 (#43 | Grupp 2)
- Hur:et? (#44 | Grupp 2)
- Förskolan - när skolas in - borde göras på arbetsplatserna (#45 | Grupp 2)

Grupp 3

- Mångfald är ett bra sätt att arbeta med ålder, kön, ursprung, tro etc. Man kan se mångfald som en arbetsmodell (#9 | Grupp 3)
- Våld i nära relation och trauma påverkar arbetslivet och varje arbetsgivare borde ha en "våldspolicy" liknande drogpolicy för att kunna hjälpa anställda (#18 | Grupp 3)
- Motverka ålderism. Skapa möjlighet til ex mentor. (#19 | Grupp 3)
- Onbording är oerhört viktig. Där kan man ha mentor. (#21 | Grupp 3)

- bra intention ifrån regeringen att titta på arbetslivet ur ett hållbarhets perspektiv (#24 | Grupp 3)
- Det finns en kunskapsbrist och en diskrepans emellan forskning och tillämpning (#27 | Grupp 3)
- Mer forskning som man kan omsätta i praktiken (#33 | Grupp 3)
- Peoplemanager som bryr sig om människorna i arbetslaget (#35 | Grupp 3)
- Synen på medarbetare: Är de en resurs eller ett problem? (#37 | Grupp 3)
- HR anställer men följer inte upp onboarding. I många fall så lägger man stora resurser på att anställa någon och sen släpper man ner hen i en organisation som inte fungerar. (#46 | Grupp 3)

Grupp 4

- Det är i slutändan vi alla som tillsammans måste skapa den goda och hållbara arbetsmiljön. Upplevs väldigt tufft för att det inte finns på agendan hos många företag. Glappet mellan forskning och tankar kring hur vi ska jobba med arbetsmiljö och "verkstan" är svårt att uppfylla (#11 | Grupp 4)
- Det är viktigt att de som är äldre känner sig inkluderade och inte på avveckling (#14 | Grupp 3)
- kort och gott vi jobbar med arbetsmiljö för lite utan tar hand om problem när de dyker upp (#15 | Grupp 4)
- covid har väckt en stor förståelse (#16 | Grupp 4)
- svårt för stora företag att inse vinsten med att jobba med arbetsmiljö (#29 | Grupp 4)
- chefer som verkligen brinner för frågan och där kan man se att de lyckas (#36 | Grupp 4)
- involvera medarbetarna, ut och involvera, det är där det händer (#39 | Grupp 4)


Grupp 5

- Finns fortfarande viss risk att arbetsmiljö anses som något politiskt åt "vänster" vilket kan hämma framsteg och även möjligheten till att främja forskningen. Vore bra att sätta fingret mer på den svenska politiseringen av arbetsmiljöfrågor som är minst lika viktigt för arbetsgivare och utvecklingen av verksamheten. (#17 | Grupp 5)
- Tar med mig många bra saker ifrån föreläsningen - hälsa och arbetsmiljö är ett omfattande begrepp. Vi behöver hjälpas åt att på olika sätt illustrerar vad hälsofrämjande insatser är på organisatorisk, grupp och individ nivå. (#47 | Grupp 5)

Grupp 6

- Behovet av att höja arbetsmiljökompetensen hos chefer för att säkerställa att de gör rätt saker. Ganska ofta finns ett antagande att man gör rätt saker, men ibland bryter man faktiskt mot lagen. (#5 | Grupp 6)
- Vikten av att arbetsmiljö lyfts fram. (#34 | Grupp 6)
- Hur man ska hålla ett helt arbetsliv. Det är många som blir utslitna och sliter på kroppen. Flera har inte högre utbildning och tekniken förändras och var ska folk ta hand om? Tex inom industrin? Hur ska man hjälpa dom i nuvarande jobb och i framtiden? Man tar gärna en extra dag ledigt eftersom man inte orkar. (#38 | Grupp 6)
- Hur ska människan orka arbeta natt, dag och vara gravid? (#41 | Grupp 6)

1.2 Utvärdering

-  **Fråga eller instruktion:**
Vänligen dela med dig av din upplevelse



POSITIVT - vad upplever jag fungerade bra / var positivt?

- Bra med eftersnack och träffa andra "likasinnade" (#1)
- Bra lärande (#2)
- Bra kontaktsakapande! (#3)
- Enkelt, nyfiket (#4)
- Möjlighet att nätverka (#5)
- Sammanstråla många olika kompetensområden för att djupa perspektiven (#6)
- Perfekt att fokusera på möten mellan oss deltagare! (#7)
- Många olika synvinklar (#9)
- Kul och peppande att få prata med likasinnade (#10)
- Intressant att se vilken bredd och kompetens det finns! (#11)
- Bra initiativ och skapa nätverk, reflekterande dialoger. Stort tack! (#12)
- Positivt med förberedd övning - enklare att starta igång samtal och få alla inkluderade (#15)
- Fin möjlighet som ger egen reflektion kring det jag tagit del av samtidigt som jag får fler perspektiv. Och relationer ger kraft! (#22)
- Bra med struktur för dialogen (#23)

FÖRBÄTTRA - vad upplever jag kan utvecklas / förbättras?

- Den tekniska kunskapen var lite så där- Är det möjligt att ge lite mer instruktioner innan deltagandet? (#8)
- Tycker det här var ett ypperligt exempel på ett eftersnack, så jag vill gärna ha det så här. (#14)
- Håller med, lite mer intro kan hjälpa de som är ovana med tekniken, även om jag klarade det så var jag lite förvirrad i början. (#16)
- Upplevde att några av oss var med för att enbart marknadsföra sig själv och inte att dela reflektion och kunskap och bygga nätverk. Vad är syftet? Kanske ska fortsätta att vara öppet? (#18)
- Tycker att Zoom är mycket bättre än Teams och har använt båda. (#20)
- Deltog via tfn vilket jag inte brukar när det är interaktion, så jag blev lite utmanad i flytten till gruppen. Nyttigt lärande för mig men gjorde kanske övriga gruppledare lite osäkra innan jag kunde ge mig tillkänna (#24)
- Gärna lite mer utrymme för summering av gruppernas dialoger. Kanske ge gruppen i uppgift att inför återgång till helgrupp välja ett lärande gruppen vill dela med alla ? (#25)

MEDTAG - vad upplever jag att jag lärde mig / tar med mig?

- Bra med efterreflektion efter att ha lyssnat på input. Bra organiserat (#13)
- Mycket bra att få möjlighet att "träffas" och utveckla det tidigare seminariet! Snyggt jobbat Carolin och HWP! (#17)
- Känslan av att kompetensutveckla och lära av varandras erfarenheter (#19)
- Vill lära mig mer om vad de andra deltagarna gör. Kommer gå in på LinkedIn och "connecta" med fler nu. (#21)
- Bekräftelse av värdet att tänka högt tillsammans utifrån en gemensam input. (#26)