

# Företag med friska medarbetare utmärks av mer utvecklat arbete avseende:

- ❑ **Ledarskap**
- ❑ **Kompetensförsörjning**
  - Tydliga karriärvägar
  - Man ansträngde sig för att de **anställda skulle passa in** i gruppen
  - Utbildning sågs som **kompetenshöjande och personligt utvecklande**
- ❑ **Kommunikation**
  - **Cheferna har stor kännedom** om vad som händer i organisationen
  - **God direktkontakt** med medarbetarna
  - Även **informella vägar för kommunikation** är av betydelse
  - **Tillåtet för anställda att kritisera** cheferna och peka på missförhållanden i företaget
  - Mer utvecklade strategier för **återkoppling**
- ❑ **Delaktighet**
  - **Rutiner för att kontinuerligt förbättra** verksamheten genom diskussioner i arbetsgrupper
  - Visioner och affärsidéer var **väl förankrade** på arbetsplatsen
- ❑ **Hälsa och sjukfrånvaro**
  - Medvetenhet om **sjukfrånvarons omfattning** och om arbetets roll för sjukfrånvaron
  - Mer utvecklade **strategier för arbetet med hälsa och sjukfrånvaro**

# Företag vars medarbetare är långtidsfriska utmärks av:

## Ledarskap och kompetensförsörjning

Friska företag **rekryterar gärna chefer internt** för att bevara företagets värderingar, och **väljer ledare som visar tillit och har social kompetens**. Man ser också till att **ge stöd till ledarna**, bland annat genom utbildning, personlig utveckling och hjälp med prioritering och delegering av arbetsuppgifter. En **generös kompetensutvecklingspolicy** är givetvis värdefull för verksamheten, men är också utvecklande för individen - vilket ger nöjda medarbetare.

## Delaktighet

Friska företag **gör människor delaktiga genom förbättringsarbete**. Rutiner för att ständigt förbättra ger människor träning i att ta ansvar och bli delaktiga. Företagsledningen avsätter resurser för att värderingar och visioner genom ett metodiskt arbete ska bli förankrade.

## Kommunikation och kännedom

Friska företag är **öppna med information**. Öppenhet ger kännedom, vilket ger både ledare och medarbetare en bättre bild av organisationen. Det är **högt i tak**, och möjligheten att uttrycka kritik driver utvecklingen framåt. Det finns också **väl fungerande kommunikationsvägar**, vilket kräver tid och engagemang.

## Synen på hälsa och sjukfrånvaro

Friska företag skapar **tydliga system för hälsa och sjukfrånvaro**. Det visar att företaget bryr sig om sina anställda och gör det möjligt att tidigt fånga upp problem. Man ser också till att **hålla kontakten** med den anställde under sjukskrivningen, vilket snabbar upp återgången till arbetet. Om den som återgår från en sjukskrivningsperiod har nedsatt arbetsförmåga ges möjlighet till nya eller ändrade arbetsuppgifter anpassade till hans eller hennes förmåga.

*Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent*

# Ledarskap och kompetensförsörjning

- ❑ Friska företag **rekryterar gärna chefer internt** för att bevara företagets värderingar.
- ❑ Friska företag **väljer ledare som visar tillit och har social kompetens.**
- ❑ Man ser också till att **ge stöd till ledarna**, bland annat genom utbildning, personlig utveckling och hjälp med prioritering och delegering av arbetsuppgifter.
- ❑ En **generös kompetensutvecklingspolicy** är givetvis värdefull för verksamheten, men är också utvecklande för individen - vilket ger nöjda medarbetare.

*Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent*

# Delaktighet

- ❑ Friska företag gör människor delaktiga genom förbättringsarbete.
- ❑ Rutiner för att ständigt förbättra ger människor träning i att ta ansvar och bli delaktiga.
- ❑ Företagsledningen avsätter resurser för att värderingar och visioner genom ett metodiskt arbete ska bli förankrade.

*Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent*

# Kommunikation och kännedom

- ❑ Friska företag är **öppna med information**.
- ❑ Öppenhet ger kännedom, vilket ger både ledare och medarbetare en bättre bild av organisationen.
- ❑ Det är **högt i tak**, och möjligheten att uttrycka kritik driver utvecklingen framåt.
- ❑ Det finns också **väl fungerande kommunikationsvägar**, vilket kräver tid och engagemang.

*Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent*

# Synen på hälsa och sjukfrånvaro

- ❑ Friska företag **skapar tydliga system för hälsa och sjukfrånvaro.**
- ❑ Det visar att företaget **bryr sig om sina anställda och gör det möjligt att tidigt fånga upp problem.**
- ❑ Man ser också till att **hålla kontakten med den anställde under sjukskrivningen,** vilket snabbar upp återgången till arbetet.
- ❑ Om den som återgår från en sjukskrivningsperiod har nedsatt arbetsförmåga ges möjlighet till **nya eller ändrade arbetsuppgifter anpassade till hans eller hennes förmåga.**

*Från forskningsprojektet Hälsa och Framtid, beskrivet av Prevent*

## foretagshalsokollen.se/fordjupningstestet/

1. Våra chefer är i mycket hög grad **lyhörda** och visar empati med andra människor.
2. Vi **arbetar metodiskt med uppföljning av ohälsa och sjukfrånvaro**, till exempel genom att följa rehabiliteringspolicy eller använda kunskaper om orsakerna till ohälsa som grund för att förbättra arbetsplatsen.
3. Ledningen **involverar medarbetarna** vid varje utvecklings- och förändringsarbete.
4. När vår interna kompetens för arbetsmiljöarbete inte räcker till anlitar vi alltid **företagshälsovård** eller annan extern resurs.
5. Medarbetare ges alltid **möjlighet att vara delaktiga i beslut** som påverkar arbetsmiljön, till exempel när arbetsinnehåll förändras eller när kompetensutveckling planeras.
6. Det är självklart för oss att vara **öppna med information** så att alla får en bra bild av vad som händer i organisationen.
7. Om någon råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet **utredes vi alltid orsakerna** till varför, för att undvika att det händer igen.

## foretagshalsokollen.se/fordjupningstestet/

8. Vi arbetar aktivt och kontinuerligt med att **utveckla ledarskapet**, till exempel genom coachning eller utbildningar.
9. Vi arbetar metodiskt med att **förankra värderingar och visioner** hos alla i organisationen.
10. Hos oss har alla medarbetare och chefer **goda kunskaper om de risker som kan finnas** i vår arbetsmiljö.
11. Skyddsombud eller regionalt **skyddsombud involveras** alltid i beslut som berör arbetsmiljön.
12. Det är mycket **tydligt för samtliga chefer hur de ska agera** om en av deras medarbetare inte mår bra.
13. Det är tydligt i organisationen att **arbetsmiljöarbete är högt prioriterat** i vår ledning.
14. Vi tillämpar alltid **aktiv sjukskrivning** vilket innebär att vi håller kontakt med varje sjukskriven medarbetare.
15. Vi arbetar för att medarbetarna alltid ska känna sig **bekväma med att framföra kritik och avvikande åsikter**.