

Hälsofrämjande skyddsron

En hälsofrämjande skyddsron utgår från möjligheter, styrkor och tillgångar i vårt arbete. I samband med årlig skyddsron kan man inleda med det hälsofrämjande perspektivet med stöd av nedanstående frågor och exempel.

Man kan även utgå från de positiva svaren i medarbetarenkäten (gröna siffrorna) när den har genomförts. Det som kommer fram i samtalet kan vi använda som mål och strategier för att bibehålla det som är bra i vårt arbete och även utveckla dem.

Ett närvarande ledarskap som ger personlig återkoppling till personalen, att få kompetensutveckling och fortbildning, en arbetsplats med öppet klimat där det är möjligt att framföra idéer och konstruktiv kritik, att få möjlighet att byta arbetsuppgifter samt hjälp att prioritera när arbetsbelastningen är hög och att man arbetar med SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) är friskfaktorer som påtalas i offentlig sektor.

Exempel på friskfaktorer:

Organisation – Närvarande & lyhörda chefer, korta beslutsvägar, tydliga riktlinjer och kända mål, rolltydlighet, feedback

Grupp – Gemenskap, rak kommunikation, humor, ärlighet och förtroende, samspel/laganda, möjlighet till dialog

Individ – Variation och utveckling, eget ansvar, yrkes stolthet, meningsfullt arbete, reflektion och delaktighet

Vad är det hos oss som gör att vi trivs, mår bra och tycker om att gå till arbetet?

Organisation: Veckovisa möten där arbetsmiljön diskuteras, fast punkt på APT månadsvis. Nära ledarskap med chef/teamledare som ger korta beslutsvägar och möjlighet till flexibilitet och omfördelning av arbetsuppgifter inom gruppen. Tydliga riktlinjer och prioriteringsordning. Hög grad av tillit mellan ledning/medarbetare. Tydlig rollfördelning medarbetare/teamledare/chef. Många dietister samlade i en enhet ger god kollegial gemenskap.

Grupp: God sammanhållning, hjälpsamhet, omsorg om varandra, lyhördhet, gott kommunikationsklimat där svåra frågor kan diskuteras. Vi har roligt på jobbet, med varandra.

Individ: Stor variation. Stort eget ansvar och styrning över sitt arbete. Hög yrkes stolthet. Hög delaktighet i enhetens utveckling och arbete. Möjlighet till hemarbete

Hur bidrar du/vi till en god arbetsmiljö?

Ständig dialog. Omsorg om varandra och en stor grad av hjälpsamhet. Prestigelöshet, alla kan fråga och svara om allt möjligt. Alla bidrar med sin kunskap. Ärlighet, låg tröskel till att lyfta frågor och bekymmer. Ett tillåtande samtalsklimat.

Vad kan vi göra ytterligare för att förstärka det som fungerar bra?

Hålla ovanstående vid liv, hålla dialogen sinsemellan i gång. Att regelbundet prata om vad vi kan göra för att bevara och utveckla god hälsofrämjande arbetsmiljö. Att göra roliga saker tillsammans för att bryta vardagsarbetet ibland.

Hur vill vi jobba med hälsan på vår arbetsplats framöver? Vad vill vi göra mer av? Sammanfatta sådant som ni vill dela med hela gruppen.

Utveckla den dagliga styrningen så att vi kan fånga nuläge och vara flexibla med att fördela arbetsuppgifter, prioritera och stödja medarbetare som behöver. Frekventa tillfällen till dialog sinsemellan, ex morgonmöten, via Teams, veckomöten.

Primärvårdens dietistenhet
2024-09-11

Birgitta Schöning, skyddsombud

Jeanette Rehn, verksamhetschef