

# Aktivitetsbaserat arbete och arbetsplats

**PREVIAS GUIDE** för hur du skapar en hållbar aktivitetsbaserad arbetsplats – och frigör den mänskliga faktorn

Tänka

Skapa

SKRIVA

Prata

SAMARBETA

*Previa*



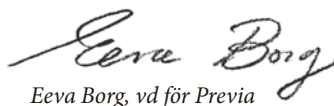
Eeva Borg,  
vd för Previa

**DEN HÄR GUIDEN** visar en del av Previas samlade kompetens genom våra arbetsmiljöingenjörer, beteendevetare, ergonomer, fysioterapeuter, företagsläkare, företagssköterskor, hälsoekonomer, hälsoutvecklare, organisationskonsulter,

»*Guiden är tänkt som en inspirationskälla för dig som överväger aktivitetsbaserat arbetssätt*«

psykologer och telefonsjuksköterskor. Tipset om aktivitetsbaserat arbete har sammanställts av Previas kompetenscenter för verksamhet inom juridik, ekonomi och teknik i Stockholm. Och är summan av erfarenheterna i vårt dagliga arbete med hälsa, arbetsmiljö och ledarskap.

**MED PREVIA**s guide vill vi bidra med kunskap och konkreta tips till alla arbetsplatser som överväger aktivitetsbaserat arbetssätt. Hör gärna av dig om du har synpunkter eller frågor om innehållet!

  
Eeva Borg, vd för Previa

### INNEHÅLL

Aktivitetsbaserat arbetssätt .....	sid 3
Så säger lagen .....	sid 4
Fördelar med aktivitetsbaserat arbete .....	sid 6
Risker med den aktivitetsbaserade arbetsplatsen.....	sid 8
Den viktiga luften och belysningen .....	sid 10
Så planerar du för ett aktivitetsbaserat kontor .....	sid 12
Checklista .....	sid 13
Så arbetar vi .....	sid 14

### REDAKTION

**Ansvarig utgivare:** Eeva Borg. **Redaktion:** Kristina Damgård Hansen, Gun-Britt Berglund, Maja Domeij, Susanna Lindholm, Lena Hugo, Peter Skald, Carolina Johansson. **Foto:** Christoffer Edling. **Repro:** Bildrepro. **Tryck:** Elanders. **Kontakt:** redaktionen@previa.se

# Aktivitetsbaserat arbete

Att införa aktivitetsbaserat arbetsätt kräver förändringar som går bortom möblering av nya lokaler, men vinsterna kan vara många. När aktiviteten styr var medarbetaren jobbar skapas förutsättningar för nya samarbetsformer, kontakter med kollegor och ökad rörlighet.

## TRE VIKTIGA HÖRNSTENAR ▶



Arbete enskilt eller i grupp.

**ALLT FLER** anammar trenden med aktivitetsbaserade kontor som ett sätt att skapa moderna, flexibla arbetsplatser som dessutom effektiviserar lokalytan. För att lyckas i omställningen till aktivitetsbaserat krävs förberedelse, kunskap och insikt. Som grund ligger tre viktiga hörnstenar: Plats för arbete, teknik och förvaring.

### PLATS FÖR ARBETE

Den öppna kontorsytan i det aktivitetsbaserade kontoret är anpassad efter olika arbetsuppgifter eller aktiviteter. Vad man behöver kan se olika ut, men följande behov behöver mötas.

**KONCENTRATION:** En tyst miljö för medarbetare som behöver arbeta koncentrerat och ostört.

**ENSKILT / GRUPP:** Ytor där medarbetare kan arbeta, antingen tillsammans i grupp eller enskilt.

**SAMARBETE:** Ett område som inbjuder

till samarbete i grupp med, till exempel, tillgång till ett stort arbetsbord och gemensamma material.

**HEMVIST:** En del aktivitetsbaserade kontor delar in utrymmet i olika hemvister eller avdelningar. Inom varje hemvist skapas miljöer eller zoner som omfattar rum för enskilt arbete, mötes- och/eller konferensrum för små och större grupper samt ofta med en gemensam cafédel.

**STIMULERANDE MILJÖ:** Inredning och design anpassas till arbetsuppgiften och syftar till att främja kreativitet genom färgval, form, belysning, soffgrupper, ståbord och avskärmade sittgrupper.

### TEKNIK

Tekniken planeras så att den stödjer arbets flexibilitet och rörlighet. Det ska vara enkelt att gå från en arbetsplats till en annan utan att förlora uppkopplingen till det aktuella arbetet. Tekniken får aldrig begränsa medarbetarnas rörlighet i rum och genom öppna ytor. Gemensamma skrivare bör ha sekretessfunktion, antingen med kod eller kort, så att bara den som gjort utskriften har tillgång till den.

### FÖRVARING

Möjlighet till gemensam förvaring av material som används av fler i gruppen och enskild förvaring för medarbetarnas personliga tillhörigheter och arbetsmaterial. ●

# Vad säger lagen?

Arbetsmiljölagstiftningen innehåller inga specifika regler för kontorsarbete utan gäller alla arbetsplatser. När man inför aktivitetsbaserat arbetssätt finns det dock vissa saker att tänka till om.

## VIKTIGA REGLER ATT KÄNNA TILL OCH FÖLJA ▶

### ARBETSMILJÖLAGEN

Ramarna för hur arbetsmiljön ska utformas finns samlade i arbetsmiljölagen. Kraven är formulerade i generella termer, till exempel att arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt, psykiskt och socialt avseende.

En grundtanke i arbetsmiljölagen är samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare – arbetstagarna ska göras delaktiga i förändrings- och utvecklingsarbete som berör det egna arbetet. När man inför aktivitetsbaserat arbetssätt gäller det att vara lyhörd och öppen både för verksamhetens och medarbetarnas behov för att lyckas.

» *Aktivitetsbaserat arbetssätt innebär en stor förändring och måste enligt lagen föregås av en riskbedömning*«

### 1 GÖR EN RISKBEDÖMNING

Aktivitetsbaserat arbetssätt innebär en stor förändring och måste, enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, föregås av en riskbedömning där arbetsgivaren bedömer om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall.

Det är viktigt att riskbedömningen

är grundlig och görs i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagare. Tillsätt gärna en särskild arbetsgrupp och inkludera personer som har kunskap om förändringen.

### 2 GLÖM INTE INHYRD PERSONAL

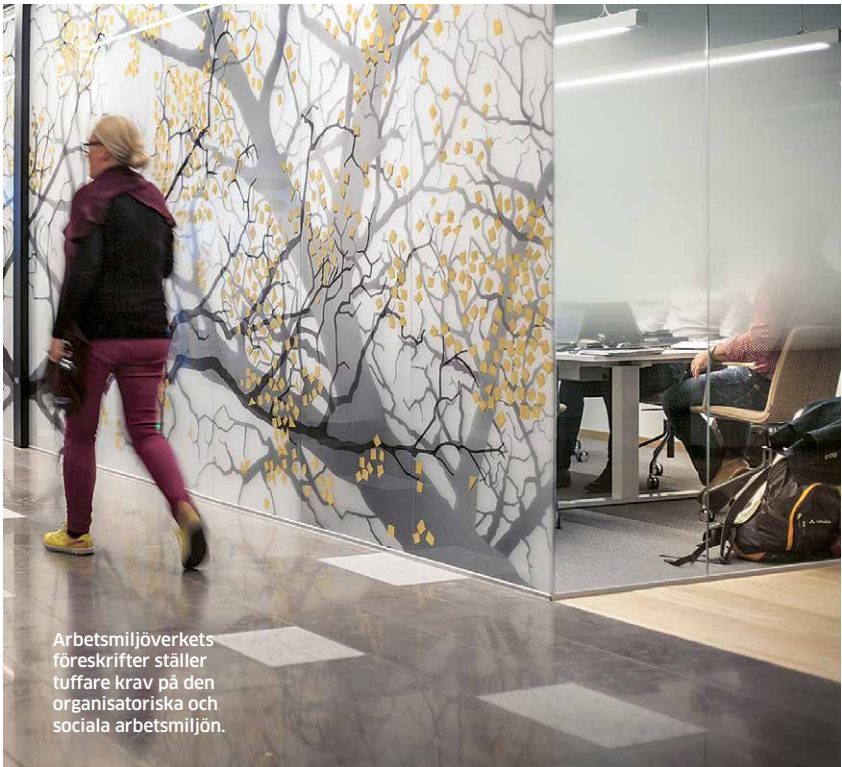
I dagens arbetsliv är det vanligt att arbetstagare har olika arbetsgivare även om de delar arbetsplats. Det gäller ofta för städning och andra entreprenadarbeten, men också för inhyrd personal och konsulter. Glöm inte att arbetsgivaren har ansvar för att även dessa får en fortsatt god arbetsmiljö.

### 3 FÖRÄNDRAD ARBETSMILJÖ

Förutsättningarna ändras radikalt med aktivitetsbaserat arbetssätt och arbetsgivaren måste riskbedöma fysiska faktorer som buller, akustik, ljus, belysning, ventilation och temperatur som kommer att förändras tillsammans med organisatoriska och sociala hälsfaktorer med det nya arbetssättet.

### 4 MYNDIGHETER

Vid ombyggnad inför aktivitetsbaserat arbetssätt behöver man känna till regler och råd från myndigheter som till exempel brandskyddslagstiftningen, Boverkets byggregler och Energimyndighetens informationsmaterial kring belysning i offentliga miljöer.



Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer tuffare krav på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

## 5 ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Medarbetare som återvänder till arbete efter en längre sjukskrivning kan ha speciella behov. De kan vara extra känsliga för ljud eller behöva mer tid i enskildhet. Se till att det finns utrymmen anpassade för medarbetare som genomgår arbetsanpassning och rehabilitering. ●

» *Se till att det finns utrymmen anpassade för medarbetare som genomgår rehabilitering*«

### VANLIGA ORSAKER FÖR ARBETSPLATSANPASSNING

- Tinnitus (ljudkänslighet)
- Stress-/koncentrations-svårigheter i öppet kontorslandskap
- Belastningsrelaterade problem
- Ljuskänslighet
- Somatiska problem (fysiska och psykiska problem)
- Neurologiska problem
- Besvär efter skada/olycka
- Rehabilitering med initial anpassning

# Fördelar med aktivitetsbaserat arbetssätt

Aktivitetsbaserat arbetssätt främjar flexibilitet, rörlighet och spontana möten i verksamheten samtidigt som det är ett mer effektivt sätt att utnyttja kontorslokalerna. Det kan skapa ny dynamik på arbetsplatsen.

## FRÄMSTA FÖRDELARNA ▶

**1 INTERAKTION**  
När kontorsmiljön utformas kring informella mötesplatser med hjälp av ståbord, soffgrupper och ”torg” rör sig de anställda mer vilket uppmuntrar till spontana möten och interaktion på arbetsplatsen.

Bredare kontaktytor mellan medarbetarna underlättar ökat kunskapsutbyte och stärkt verksamhetskultur.

**2 EKONOMI**  
Aktivitetsbaserade kontor beräknar kontorsstorleken efter de olika arbetsplatsernas storlek och varje faktisk närvarande medarbetare. Detta är mer

» *Avståndet mellan ledning och medarbetare upplevs ofta som kortare. Det skapar upplevelsen av en plattare organisation* «

kostnadseffektivt, speciellt idag då det inte är ovanligt att anställda periodvis arbetar utanför kontoret, eller hemma. Färre kontorsplatser står tomma.

**3 ÖKAD FLEXIBILITET OCH FRIHET**  
Genom aktivitetsbaserat arbete ökar möjligheten för de anställda att variera och bestämma över sitt arbete. Det ger också större flexibilitet åt arbetsgivaren att anpassa lokalerna till fler eller färre medarbetare. Det är enklare att omstrukturera lokalerna än att bygga om.

Eftersom arbetsplatserna anpassas efter olika behov ges möjlighet att till exempel stänga om sig när man behöver och att arbeta i grupp när arbetet kräver det.

**4 PLATTARE ORGANISATION**  
Avståndet mellan ledning och medarbetare upplevs ofta som kortare eftersom ledningen blir mer synlig på arbetsplatsen och rör sig ute bland medarbetarna.

Det skapar upplevelsen av en plattare organisation, vilket i sin tur kan leda till snabbare kommunikation, kortare beslutsvägar och underlätta interaktion mellan olika avdelningar.

## 5 **PRODUKTIVITET, HÄLSA OCH TRIVSEL**

Aktivitetsbaserat arbete kan öka koncentrationen i och med att arbetsuppgifter kopplas samman med specifika platser. När allt arbete ska utföras på ett och samma ställe kan det vara svårare att koncentrera sig på en uppgift i taget.

Vidare uppmanar aktivitetsbaserat arbetsätt till rörelse under dagen och medarbetarna blir mindre stillasittande.

Det finns även studier som visar att design och utformning har en positiv inverkan på välmående och den aktivitetsbaserade miljön fokuserar på design, inredning och arkitektur.

## 6 **MILJÖVÄNLIGT**

Ett mer yteffektivt kontor är också mer miljövänligt, inte minst för att det innebär en lägre energikonsumtion. Dessutom främjar arbetsättet elektronisk hantering av handlingar och e-post i och med att det finns mindre utrymmen för förvaring. ●

» *Idag finns en ökad medvetenhet om kontorsmiljön som ett verktyg för att öka de anställdas produktivitet*«



Att ge möjlighet till återhämtning och ändra arbetsätt är exempel på hur arbetsgivaren kan arbeta förebyggande.

# Risker med den aktivitetsbaserade arbetsplatsen

Även om fördelarna är många är det alltid en utmaning att byta arbetsätt. Det är mycket man som arbetsgivare ska tänka på och några riskfaktorer man bör ha i åtanke.

## **UNDVIK RISKERNA ▶**

### **1 INGEN EGEN ARBETSPLATS**

Att förlora det egna, privata skrivbordet eller rummet skapar hos vissa anställda ett oro. För många representerar det egna utrymmet en trygghet som nu går förlorad.

När man planerar aktivitetsbaserade miljöer är det därför viktigt att skapa tillräckligt många arbetsplatser. Det får inte

bli ett stressmoment att hitta en lämplig arbetsplats när man kommer till jobbet.

### **2 KRAV PÅ FULLSTÄNDIG FÖRÄNDRING**

Det räcker inte med att ta möbler som arrangeras på ett nytt sätt. Aktivitetsbaserat arbete är en stor förändring som påverkar företagskulturen. Många företag



Många människor känner en förklarlig oro inför utsikten att bli av med sitt personliga skrivbord.



fokuserar för mycket på trendig miljö och varierande lokaler. Det är viktigt att även fokusera på arbetssättet i sig och de krav det ställer på teknologi och medarbetare. Inledningsvis bör man genomföra en omfattande kartläggning och analys av hur arbetssättet passar och kommer påverka företagets alla delar – annars kan man få stora negativa konsekvenser.

### 3 VIKTIGT ATT INVOLVERA MEDARBETARNA

Försäkra att medarbetarna tydligt involveras i förändringsprocessen och även i förarbetet. Informera och bjud in till en öppen dialog för att ta hänsyn till och fånga upp olika behov.

### 4 TIDSTJUVAR

Det kan upplevas som tidsödande att själv behöva leta upp en lämplig arbetsplats jämfört med att gå till sitt eget skrivbord eller rum. Det tar tid att förflytta sig. Det är viktigt att tekniken fungerar på ett bra sätt och att bord och stolar är enkla att justera om så behövs.

### 5 STÖRNINGSFAKTORER

Buller är en faktor som starkt påverkar arbetstrivselsen och sänker prestationen i öppna arbetsytor. Andras prat och telefon signaler är ofta det som upplevs som mest störande. Bakgrundstal kan höras på 20 meters håll i en kontorsmiljö med dåliga akustiska förhållanden. Spara inte in på bra ljuddämpning och ibland måste man

använda skärmlösningar. Och glöm inte att även ljudisolera pausrum. Illa placerade kaffemaskiner kan bli ett störningsmoment för många om man inte tänker sig för. Tänk också på att miljön måste fungera även för personer med hörselnedsättningar.

### 6 AKTIVITETSBASERAT ARBETE BARA AV EKONOMISKA SKÄL

Om förändringen införs endast för att minska kostnaderna är risken stor för negativa konsekvenser. Dels är det omotiverande för medarbetarna och samtidigt kan kostnadsjakt leda till fel fokus och att viktiga områden, så som tysta zoner, inte prioriteras. Man måste utgå från medarbetarnas behov. ●

» *Aktivitetsbaserat arbete kräver en omfattande förändring – långt mer än en trendig möblering i en ny lokal*«

### ÅLDERN STÄLLER KRAV PÅ ARBETSMILJÖN

Nya arbetsplatser behöver skapa arbetsmiljöer som i större utsträckning främjar ett långt yrkesliv. Höjd pensionsålder, längre medellivslängd och växande kompetens- och arbetskraftsbrist gör att åldersspannet i personalen allt mer behöver tas hänsyn till i arbetsmiljön och utformningen av de gemensamma kontorsytorna. ●

# Den viktiga luften och belysningen

Ventilation och belysning har en stor inverkan på arbetsprestation och välbefinnande. I det aktivitetsbaserade kontoret är det extra viktigt att tänka igenom hur dessa två faktorer påverkar arbetsplatsen. **VIKTIGT ATT VETA** ▶

## 1 BELYSNING

Rätt ljus är en förutsättning för goda arbetsförhållanden och extremt viktigt när man utformar ett nytt kontor. God belysning förenklar arbetet medan en dålig belysning kan leda till felaktiga arbetsställningar, ryggproblem och huvudvärk.

Tillgång till dagsljus är viktigt och hjälper medarbetarna att behålla en normal dygnsrytm.

## 2 KONTORSLANDSKAP

Öppna kontorslösningar där många arbetar med olika arbetsuppgifter ställer högre krav på hur belysningen är utformad. Gör en grundlig genomgång över vilka behov som finns och de risker som kan uppstå.

Arbetsytor måste vara tillräckligt ljusa, utan bländning eller reflexer från armaturer. Stora fönsterpartier är positivt för det

»Öppna kontorslösningar där många arbetar med olika arbetsuppgifter ställer högre krav på belysningen«

släpper in dagsljus, men de kan också skapa problem med bländning.

## 3 ANPASSAT LJUS

Bra belysning är anpassad efter uppgiften som ska utföras och efter personen som ska utföra den. Synen försämras med ålder, och det är viktigt att belysningen är tillräcklig för alla.

## 4 TRIVSEL

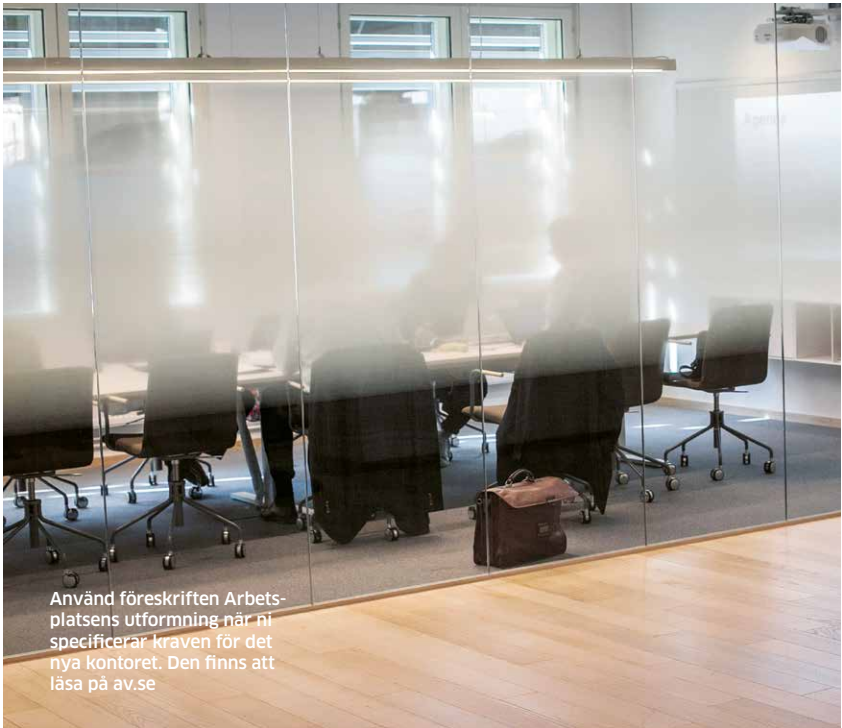
Genom att variera belysningen kan man skapa rumslighet och trivsel. Vid ytor som är avsedda för kommunikation behövs inte samma ljusstyrka som vid enskilda arbetsplatser.

## 5 KOM IHÅG LUFTEN

Många arbetsmiljöproblem hänger samman med luft. Det kan handla om att det är för kallt eller varmt, att det drar, eller att luften inte räcker till. När man planerar för aktivitetsbaserat arbete är det extra viktigt hur man planerar för bra luft.

## 6 VENTILATION

Ventilationen ska tillföra frisk luft och hålla luftkvaliteten på en bra nivå. Dessutom ska temperaturen i rummet hållas på en jämn nivå. I en öppen kontorsmiljö är det viktigt att planera för hur medarbetarna kommer använda lokalen. Var tydlig



Använd föreskriften Arbetsplatsens utformning när ni specificerar kraven för det nya kontoret. Den finns att läsa på [av.se](http://av.se)

när ni projekterar med hur lokalerna ska användas och vilka ytor som behöver extra god ventilation. Bygg inte in problem som sedan kan vara svåra att komma tillrätta med som till exempel ventilationsbuller från fläktar.

## 7 TEMPERATUR

Människor är olika och hur varmt man vill ha det varierar. Dock visar undersökningar att klagomål på dålig luft ökar och prestationen sjunker vid temperaturer över 22 grader.

Det är inte rimligt att tro att alla ska trivas vid samma temperatur och som anställd måste man räkna med vissa temperaturvariationer och att man får anpassa sin klädsel efter temperaturen. Tänk även på att det måste vara lätt att avskärma direkt solljus med markiser eller persienner.

»Använd föreskriften  
Arbetsplatsens  
utformning när ni  
specificerar kraven  
för det nya kontoret«

## 8 STÄDNING

Utforma kontoret så att det är lätt att städa och hålla dammet borta. Heltäckningsmattor är bra för ljuddämpning, men mindre bra om man inte kan hålla dem rena med regelbunden dammsugning och rengöring. På arbetsmiljöorganisationen Prevents webbplats kan du ta del av bra informationsmaterial kring städning, till exempel checklista för "städvänlighetskoll". ●

# Så planerar du för ett aktivitetsbaserat kontor

Att införa aktivitetsbaserat arbetssätt handlar om att förändra arbetssätt, inställningar och beteenden. Vinsterna är många om genomförandet ges rätt fokus och förutläggningar.

## **SJU STEG FÖR ATT LYCKAS** ▶

### **1 AVSÄTT TID TILL ETT GRUNDLIGT ANALYSARBETE**

Gör en grundlig konsekvensanalys innan ni sätter igång. Den ska innehålla vilka aktiviteter som utförs, arbetssätt och vilka behov som behöver mötas så att den nya miljön stödjer dessa. Det är bra om så många som möjligt är delaktiga i det inledande analysarbetet.

### **2 IDENTIFIERA RISKER I ETT TIDIGT SKEDE**

Var medveten om riskerna och etablera en strategi för att ta hand om dessa. Se till att ha verktyg på plats som fångar upp risker som uppkommer på vägen.

### **3 CHEFERNA HAR EN VIKTIG ROLL**

Chefer behöver visa engagemang för att få med sig personalen in i förändringen. De behöver övertygas om och se vinsterna med det nya arbetssättet för att kunna påverka personalens inställning och attityd. Ledning och chefer är förebilder som behöver införliva och visa exempel på nya arbetssätt och beteenden.

### **4 KOM ÖVERENS OM GEMENSAMMA REGLER**

Fastslå regler för vad som gäller när ni sitter tillsammans. Definiera tydligt vad

som är tillåtet och inte. Utbilda personalen i vad aktivitetsbaserat arbetssätt innebär.

### **5 ÄNDRA BETEENDE**

Bestäm vilka regler som ska gälla när ni sitter tillsammans. Definiera tydligt vad som är tillåtet och inte på den gemensamma arbetsplatsen.

*»Bestäm vilka regler som ska gälla när ni sitter tillsammans. Vad som är tillåtet och inte«*

### **6 UTVÄRDERA OFTA**

Följ upp arbetet och medarbetarnas upplevelse och reaktioner regelbundet – framför allt under den första tiden.

### **7 TASTÖD**

Ta hjälp och konsultation från experter som vet hur man ska göra. Vid inköp av utrustning och utformning av lokal kan Företagshälsan bistå med specialistkompetens och kravspecifikationer.

Organisations- och ledarskapsexperter kan bistå vid förändringsarbetet. ●

»Gör en grundlig konsekvensanalys och så många som möjligt delaktiga i det inledande analysarbetet«



- Jag har mött människor som blivit inspirerade att söka andra jobb inom företaget genom att kontoret blivit aktivitetsbaserat", säger Maja Domeij, fysioterapeut och ergonom på Previa. Läs mer på [previa.se](http://previa.se)

## Checklista

### INFÖR

- › Byter ni bara lokaler eller förändrar ni ert arbetssätt?
- › Har en riskbedömning inför denna förändring gjorts? Vad framkom?
- › Finns projektgrupp? Vilka funktioner ingår? Poängtera vikten av delaktighet.
- › Hur ser chefens roll ut som ambassadör för det nya arbetssättet?
- › Är arbetsmiljöombud och fackliga representanter delaktiga? Teknisk personal?
- › Hur ändras det det systematiska arbetsmiljöarbetet i den nya miljön?
- › Information till personal, hur?
- › Vem är ansvarig? För vad?

### UNDER

- › Gör personal delaktig i en testmiljö där de ges möjlighet att konkret testa tekniken.
- › Konsultation för enskilda individer

### EFTER

- › Utför en ergonomisk genomgång efter inflyttningen
- › Delta i arbetsmiljöromd
- › Finns det arbetsgrupper som behöver Previas specialistkompetens i specifika frågor, till exempel antal arbetsbord, störande ljus/ljud, psykosociala eller organisatoriska frågeställningar?

**1100 SPECIALISTER** över hela landet gör Previa till Sveriges mest kompetenta företagshälsa: arbetsmiljöingenjör, beteendevetare, ergonom, fysioterapeut, företagsläkare, företagssköterska, hälsoekonom, hälsoutvecklare, organisationskonsult, legitimerad psykolog och telefonsjuksköterska.

# Vi skapar resultat genom människor

Människor som mår bra har bättre förutsättningar att skapa goda resultat. Därför är vi på Previa övertygade om att företag och organisationer som prioriterar medarbetarnas hälsa är mer framgångsrika. **FYRA FAKTORER SOM GÖR SKILLNAD** ▶

## 1 EFFEKTIVISERA DIN ORGANISATION

En organisation kan med rätt kunskap och redskap underlätta för medarbetare att skapa resultat som ökar konkurrenskraften och leveransförmågan hos hela organisationen.

Previas hjälper din organisation genom att stötta cheferna och personalavdelningen i det löpande hälsoarbetet. Genom vår samlade specialistkunskap inom hälsa, arbetsmiljö och ledarskap har vi hjälpt tusentals företag att effektivisera sin verksamhet. Vi erbjuder tjänster som hjälper till att skapa säkra och hälsosamma arbetsplatser. ●

## 2 UTVECKLA DITT LEDARSKAP

Några av framgångsfaktorerna i ett bra ledarskap är att uppmärksamma medarbetare, föregå med gott exempel och tydliggöra förväntningar. Chefen ska vara ledaren för laget och tydliggöra åt vilket håll alla ska gå. En framgångsfaktor för chefer är att stimulera medarbetare till innovativt tänkande och uppmuntra nya idéer.

Previas ger konkreta verktyg i den operativa chefsföretagets vardag som gör förändringar hanterbara och hjälper cheferna att utveckla arbetssätt som stöder en kontinuerlig verksamhetsutveckling. ●

**UTBILDNINGAR**  
inom hälsa, ledarskap  
och arbetsmiljö hittar  
du på [www.previa.se/  
utbildning](http://www.previa.se/utbildning)

### EXEMPEL PÅ TJÄNSTER:

- Kartläggning och analys
- Sjukfrånvarohantering och hälsorådgivning
- Strategiskt hälsofrämjande arbete
- Krisstöd, dygnet runt
- Arbetslivsinriktad rehabilitering

### EXEMPEL PÅ TJÄNSTER:

- Chefscoaching och chefshandledning
- Ledarutveckling och ledarträning
- Ledningsgruppsutveckling
- 360 feedback
- Effektiva team

## TRÄNA OCH UTVECKLA LEDARSKAPET

**LEDARSKAP:** För att utveckla verksamheten måste en bra chef även utveckla sig själv. Behov finns ständigt i vardagen att diskutera verksamheten, utveckla ledarskapet eller medarbetarskapet. Previa har ett brett utbud av ledarskapstjänster på individ, grupp och organisationsnivå som syftar till att stödja arbetet med att skapa friska, produktiva arbetsplatser. Genom Previas chefscoaching

och handledning får ledare utrymme och tid att fokusera på nuvarande situation och utmaningar för att göra rätt strategiska val inför framtiden.

– Utöver individerbjudanden har vi riktade ledarskapsprogram som syftar till att få medarbetare att t ex arbeta mot samma mål, förbättra relationerna på arbetsplatsen eller att bli bättre på att arbeta i team, säger Mikal Björkström på Previa. ●



Mikal Björkström, Affärsområdeschef för Organisation och ledarskap på Previa.

### 3 ENGAGERA DINA MEDARBETARE

En förutsättning för att medarbetare ska kunna och vilja vara engagerade och drivkraftiga i sitt arbete är att de mår bra och har en sund balans mellan arbete och fritid. En genomtänkt strategi kring hälsa och arbetskultur är en god investering för både medarbetare och organisationer. Dina medarbetare ska känna arbetsglädje och engagemang på arbetsplatsen.

En sund arbetsplats är en grund för en effektiv verksamhet som kan skapa lönsamhet, inte bara ekonomiskt utan även mänskligt. ●

### 4 SKAPA EN POSITIV ARBETSMILJÖ

Många associerar systematiskt arbetsmiljöarbete främst med den fysiska miljön på arbetsplatsen. Allt större fokus läggs i dag på den psykosociala arbetsmiljön, mänskliga beteenden och relationer är en central del i arbetsmiljöarbetet. Hur man skapar förutsättningar för medarbetare och organisationer i sin helhet att må bra.

Våra tjänster är inriktade på hela det systematiska arbetsmiljöarbetet – allt från stöd i ledningens strategiarbete till organisations- och ledarutveckling och kartläggningar. ●

**KONTAKTA**  
oss så berättar vi mer  
om hur vi kan hjälpa  
din organisation:  
0771-23 00 00  
previa.se

#### EXEMPEL PÅ TJÄNSTER:

- Strategiskt hälsofrämjande arbete
- Hälsokartläggningar
- Hälsoundersökning
- Hälsocoaching
- Medarbetarhandledning
- Rehab och arbetsförmågeutredningar

#### EXEMPEL PÅ TJÄNSTER:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljörevision
- Arbetsmiljökartläggning - fysisk, organisatorisk och social.
- Riskbedömning
- Beteendebaserad säkerhet
- Arbetsmiljöutbildning

## RESULTAT SKAPAS AV MÄNNISKOR

I *Previas guide för aktivitetsbaserat arbetsätt och kontor* delar vi med oss av vår erfarenhet och ger våra råd till alla företag och organisationer som övervägar att införa en aktivitetsbaserad arbetsplats.

- › *Vad är aktivitetsbaserat kontor?*
- › *Så säger lagen*
- › *Fördelar med aktivitetsbaserat arbete*
- › *Risker på den aktivitetsbaserade arbetsplatsen*
- › *Den viktiga luften och belysningen*
- › *Så planerar du för ett aktivitetsbaserat kontor*

Previa är Sveriges ledande företagshälsa. Vi hjälper företag och offentliga verksamheter att skapa arbetsplatser där medarbetare, chefer och ledare trivs och skapar resultat.