

Friskfaktorer för ett hållbart arbetsliv – en partsgemensam satsning



Kommunal.



AkademikerAlliansen

Sveriges  Lärare

VISION



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Syfte med dagen

- Tillfälle för inspiration och reflektion
- Dialog och erfarenhetsutbyte
- Kroka arm med alla parter lokalt
- Vad tar ni med er hem?
- Boka tid för nästa träff på hemmaplan



Partsgemensamma resurser



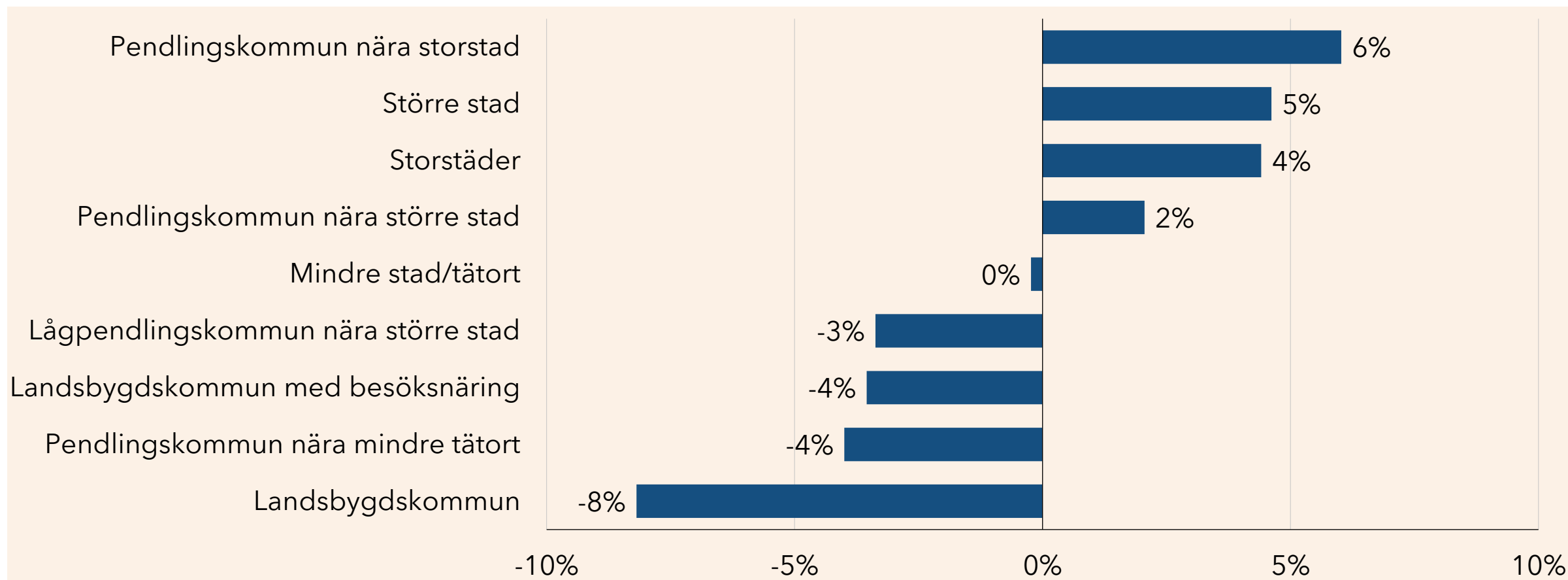
Välfärdens utmaningar

- Demografiutmaning
- Tufft ekonomiskt läge
- Arbetslösheten den högsta på 10 år (350 000)
- Rekordmånga uppsagda pga arbetsbrist
- Kompetensbrist
- Gängkriminalitet, välfärdsbrottslighet och dödligt vapenvåld
- Allvarligt världsläge



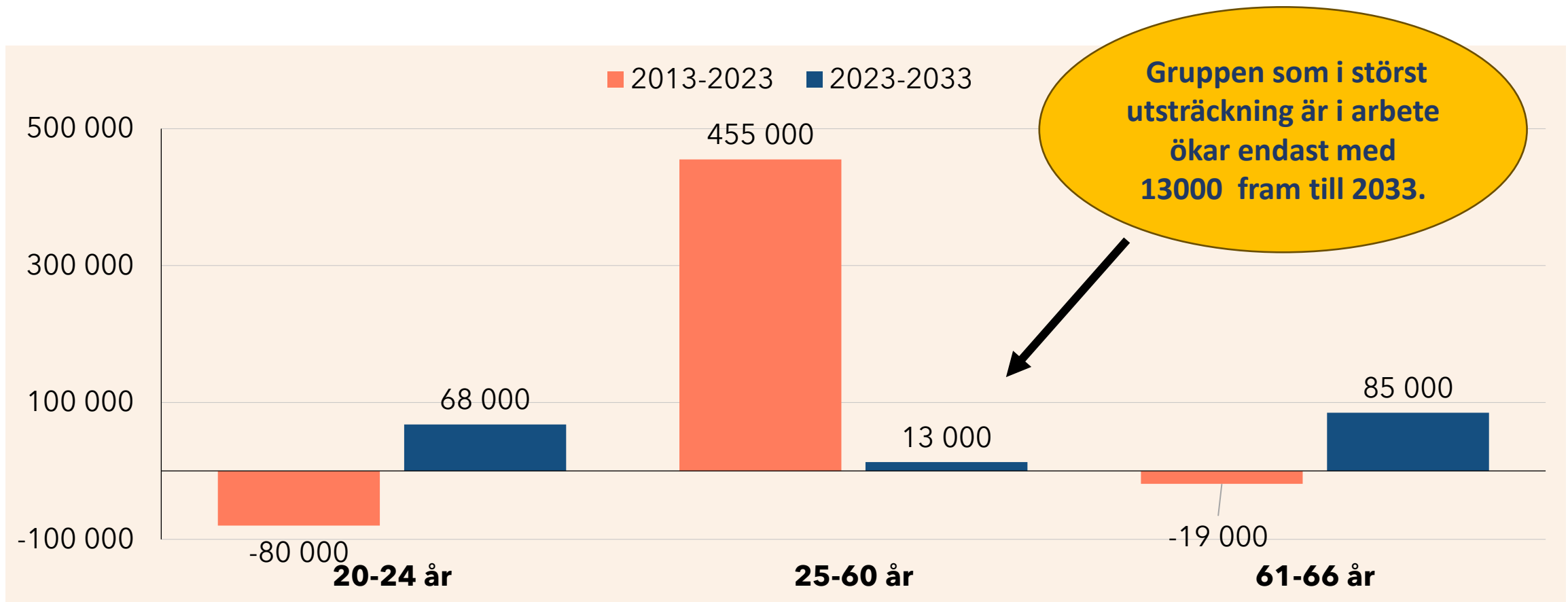
Personer i arbetsför ålder minskar i 6 av 10 kommuner

Prognos personer 20-66 år 2023-2033

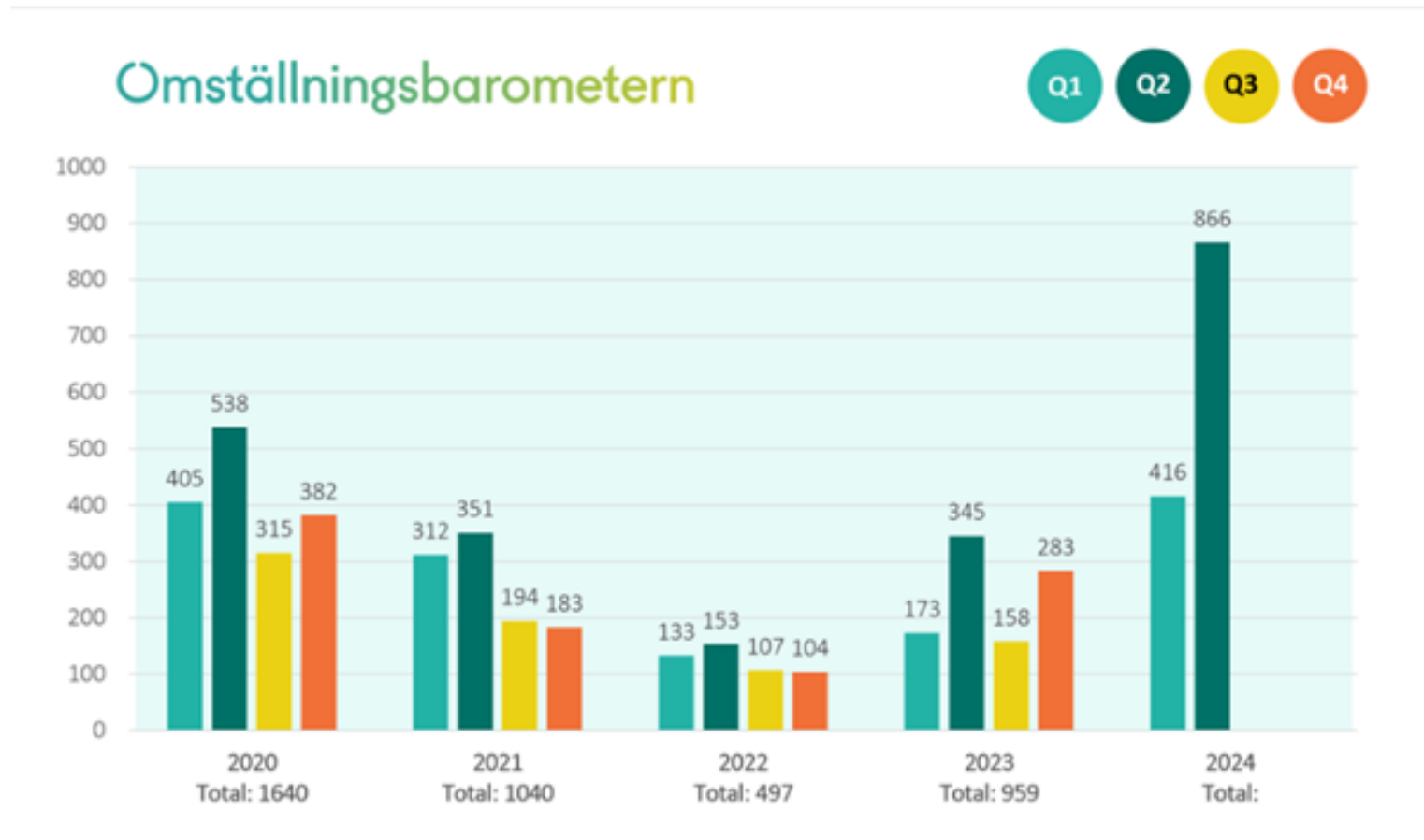


Källa: SCB

Marginell ökning av personer 25-60 år

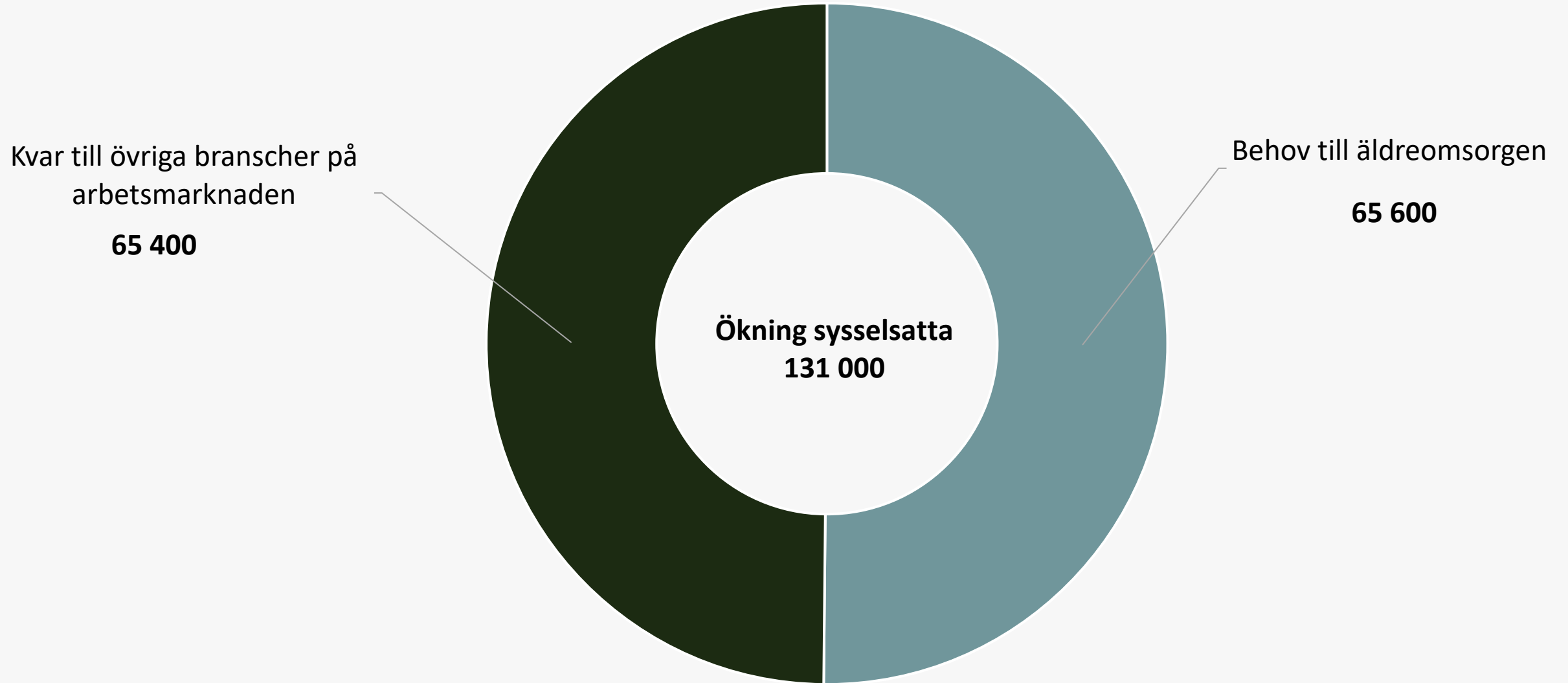


Rekordmånga uppsagda till följd av arbetsbrist i välfärden!



- 866 medarbetare under andra kvartalet 2024
- Den största gruppen är barnskötare.
- En potential för omställning till andra yrken i välfärden.

Omöjlig ekvation



Rekryteringsbehovet inom äldreomsorgen 2023-2033

65 700 pga demografi

Om deltidsarbetande arbetar
+3h/veckan, minskar behovet av
anställda med:

8 100

57 000 pensionsavgångar

Om pensionsåldern höjs från 64,2 år till
66 år, minskar pensioneringar med:

15 000

**= 23 100
anställda**

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

- Ökad hälsa för välfärdens anställda
- Chefers förutsättningar
- Kunskapssatsning
- Utveckla mätverktyg
- Kommunicera partsgemensamt
- Samverka i friskfaktorarbetet



Friskfaktorarbetet och samverkansavtalet stärker varandra

- Parternas gemensamma ansvar
- Tydliga strukturer
- Rättvisa och transparens
- Hälsöfrämjande arbetsplats
- Synergieffekter



Skapa samsyn om samverkan

Kom fram till hur samverkan ska fungera

Samverkansstrukturen ska motsvara beslutsnivåerna

Hur ska vår samverkan fungera?

Digital partsgemensam guide för samverkan

Samverkan är ett förhållningssätt och arbetssätt där lokala parter och medarbetare tillsammans med chefer utvecklar verksamhet och arbetsmiljö.

Därför behöver ni som är lokala parter komma överens om hur samverkan ska fungera i organisationen och på arbetsplatserna.

I det centrala kollektivavtalet Samverkan och arbetsmiljö finns en tydlig koppling mellan verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete i samverkan. De två perspektiven verksamhet och arbetsmiljö hör ihop. I avtalet förs förhandlings- och informationskyldigheten enligt medbestämmandelagen (MBL) och samverkan enligt arbetsmiljölagen (AML) samman för att diskuteras i samma forum. Även förtroendemannalagen (FML) ligger till grund för avtalet.

De paragrafer inom dessa lagar som centrala parter kommit överens om att omhänderta i det centrala avtalet ska fortfarande följas, men hur det ska ske, ska ni som lokala parter komma överens om utifrån intentionerna i det senaste centrala kollektivavtalet Samverkan och arbetsmiljö.

I denna del av guiden kommer ni:

1. Skapa förutsättningar och lägga grunden för ert samverkansavtal och samverkansarbete
2. Komma överens om avtalsformalia och teckna avtal
3. Komma fram till en samverkansstruktur som motsvarar beslutsnivåerna

Frågor att diskutera

- Vad innebär samverkan för oss?
- Vad förutsätter vi för att samverkan ska fungera?
- Hur kan vi skapa förutsättningar för ett tillfredslyft och bra samarbete fram till färdigt avtal?
- När ser förutsättningarna ut för de som deltar i samverkan att bidra på ett meningsfullt sätt?
- Vilken tid behöver avsättas för samverkan och finns dessa förutsättningar i organisationen?
- Vilka ska vara delaktiga för att ta fram förslag på arbetsprocess och avtal som sedan ska förankras med alla berörda parter?
- Har ni involverat alla parter i ett så tidigt skede som möjligt?
- Vad innebär samverkan för mig i min roll och vilket mandat har jag som chef, facklig företrädare och/eller skyddsombud?
- Hur kan jag i min roll som chef, facklig företrädare och/eller skyddsombud bidra till en väl fungerande samverkan?
- I vilka situationer kan man behöva skilja på rollen som facklig företrädare och skyddsombud?
- Hur ska samverkansstrukturen se ut för att motsvara beslutsnivåerna i organisationen?
- Hur ska representationen av lokala parter se ut i de olika samverkansgrupperna?
- Hur ska vi hantera mål för föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)?



Ni är nyckeln!

- Ta er an utmaningarna tillsammans
 - Starkt symbolvärde och det blir bättre!
- Använd era samlade kunskaper och erfarenheter
- Nyttja våra gemensamma resurser!
- Håll i och ut, följ upp!
- Arbeta systematiskt med friskfaktorer
 - Samverkansavtalet stärker arbetet
 - Ta stöd av Suntarbetsliv
- **Vid slutet av dagen - boka tid för fortsatt arbete på hemmaplan**



TACK!



Kommunal.



AkademikerAlliansen

Sveriges  Lärare

VISION



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION