

Välkommen till Afa Försäkrings seminarium

Så jobbar kommunpolitiker med arbetsmiljöfrågor

8
SEP



MORS

Att vara **m**otor, **r**oder eller **s**änke: Styrning av
arbete och hälsa från politikernas perspektiv

Ulrica von Thiele Schwarz, Caroline Lornudd, Sara Göransson & Jonas Welanders,
Akademin för Hälsa, Vård och Välfärd

Finansierat av AFA Försäkring

Folkvald och tydliga arbetsgivare – om politiker och styrelseledamöters ansvar för arbetsmiljö



Ett knepigt uppdrag



”

Syftet med projektet är att undersöka hur de som har det yttersta ansvaret i kommuner – politiker och styrelsemedlemmar för kommunala företag – förstår och tar sig an frågor som rör arbetsmiljö, arbete och hälsa

Tillvägagångssätt

36 Intervjuer

12 kommuner

- Äldreomsorg och teknisk förvaltning
- Nämnder och kommunala bolag
- Ordförande och vice-ordförande



ThePhoto av PhotoAuthor licensieras under CCYYSA.

Konkreta förslag



Låt arbetsmiljöfrågorna ta plats



Ha koll på riskerna



När ni fattar beslut - väg in konsekvenserna för arbetsmiljön i analysen



Arbetsmiljöansvaret är er gemensamma uppgift – inte partipolitik. Fråga er: Hur kan ni som grupp bäst ta det ansvaret? Prata med varandra!

**Fem pusselbitar är tydligen fler
än fyra – om att ta vara på
kompetensen hos politiker och
styrelseledamöter**



Vi ville ta reda på...

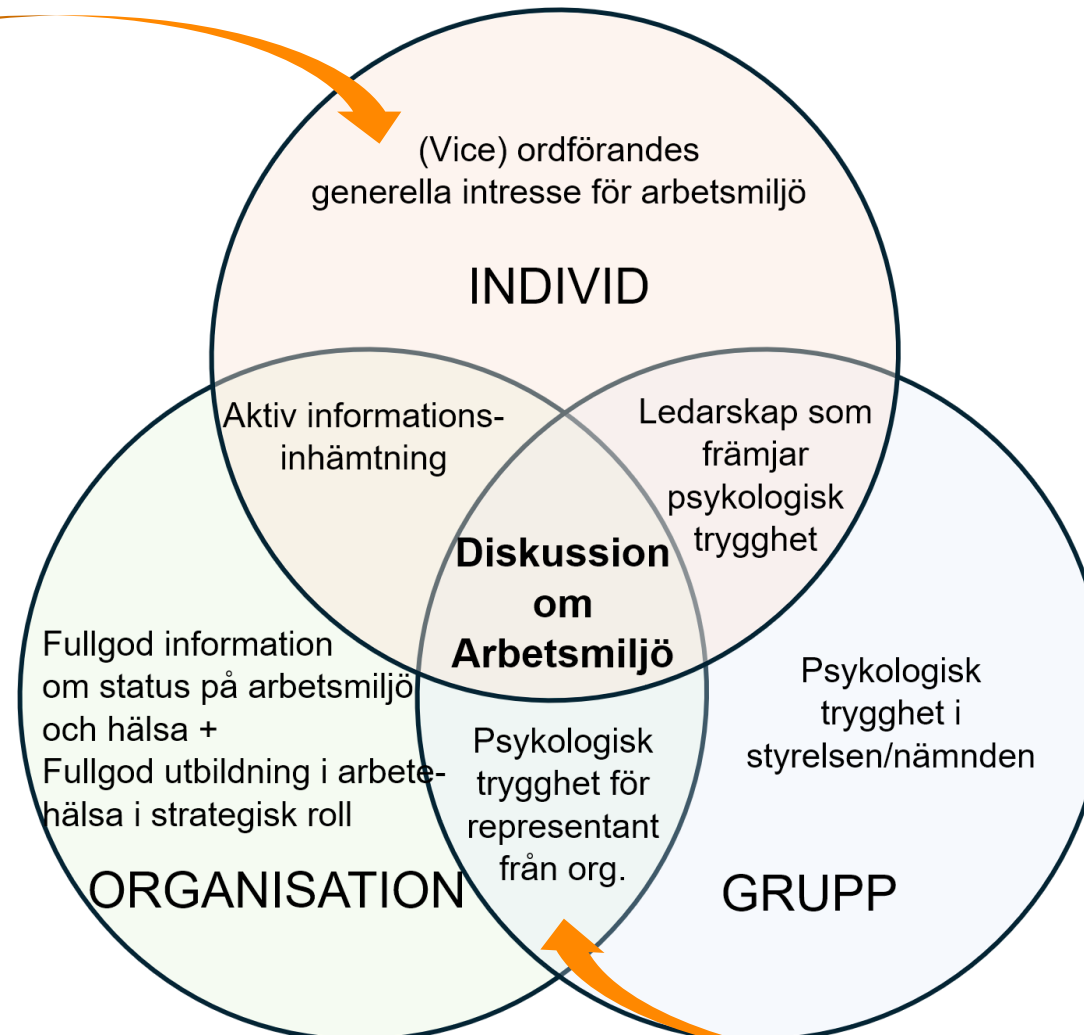


Vilken roll spelar
arbetsmiljökunskap och
information om arbetsmiljön i
organisationen
för hur(uvida) arbetsmiljö
diskuteras i
nämnd och styrelse?

Faktorer som visar sig underlätta

"Men sedan är man ju liksom lite olika intresserad av det. Ja, en del gör det lite med vänsterhanden. Och för andra så är det jätteviktigt. Det är nog mer individen än rollen. Vad jag som individ kommer med, så att säga. Och hur jag har tänkt på arbetsmiljön."

Vice ordförande,
kommunalt vårdbolag



"Varje månad kommer tjänstepersoner till nämnden och föredrar sina ärenden. Och då gäller det ju att de ska känna sig trygga och inte vara oroliga och nervösa i flera dagar innan för att de ska... Så det har vi vänt på väldigt, väldigt mycket i det arbetet."

Ordförande, teknisk kommunalnämnd

Konkreta förslag



Skapa ett diskussionsklimat som är tryggt att lyfta olika perspektiv



Tonen från toppen påverkar fokus i organisationen – prata arbetsmiljö, efterfråga arbetsmiljö, följ upp arbetsmiljö arbetsmiljön i analysen.



Ni får bättre information om det inte är obehagligt att förmedla den – diskutera problem på ett konstruktivt sätt

**Varken rätt eller vist men tydligen
tradition – tankar från politiker
och styrelseledamöter om olika
verksamheters arbetsvillkor**



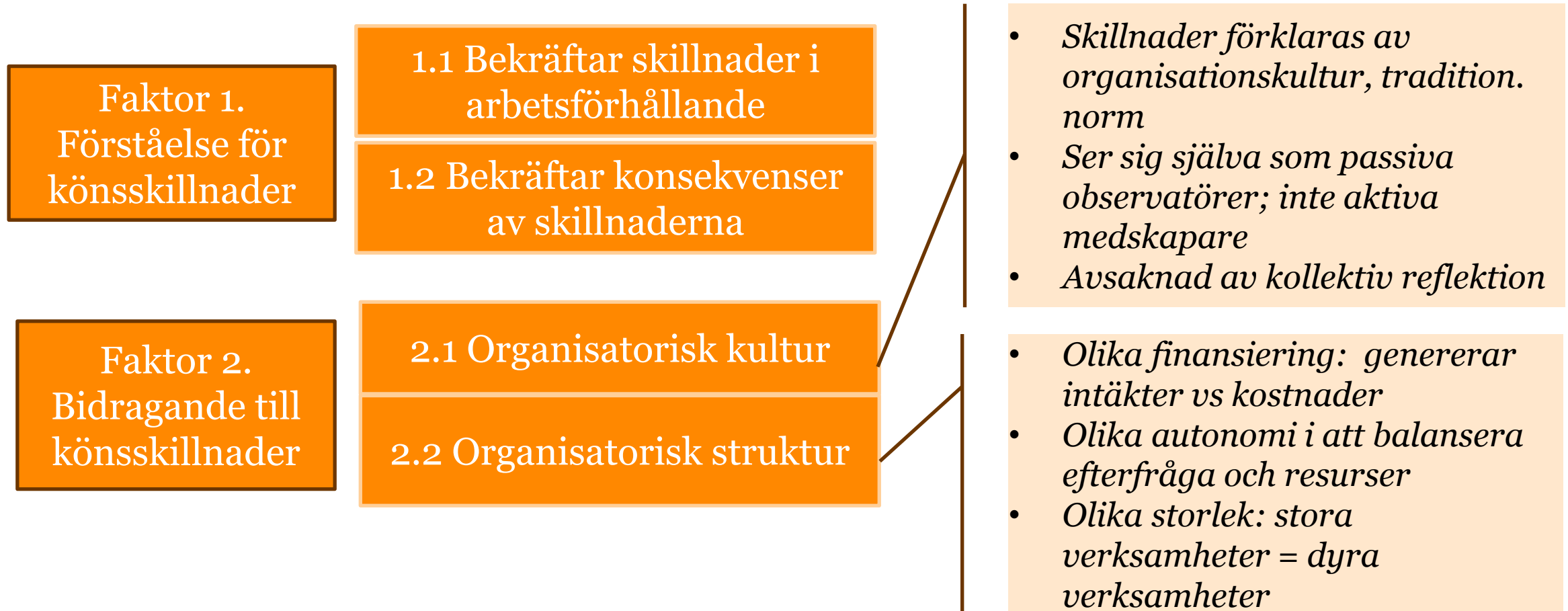
Vi ville ta reda på...

Det är stora skillnader
 mellan kvinnokodade
 och manskodade
 verksamheter – hur ser
 politiker på det?



Så budgeten skulle jag vilja säga är det ramverket som vidmakthåller strukturer. Det finns inget klädkonto inom socialtjänsten utan det, säger man, är inom ram. Brandtjänstemännen, där är varenda fordon flera mille liksom. Det är ingen som överhuvudtaget reflekterar över besparingar där, för man tycker blåljus är jätteviktigt och så vidare. Också väldigt mansdominerat. Också fantastisk friskvård och kläder och hela den biten då.....

Passivitet inför kultur och struktur vidmakthåller skillnader - trots vetenskap



Konkreta förslag



Analysera och prata om könssuppdeldad statistik -
kommunövergripande



Fråga er: Vad ni vill? Hur olika ska det få vara hos er?



Vilka invanda strukturer, förklaringar och
resursfördelningar kan ni utmana?

**Kiwi löser tydligen inte allt – att
ta sig an och förstå
arbetsmiljöfrågor som politiker
och styrelseledamot**



Vi ville ta reda på...

Hur politiker inom social
förvaltning förstår anställdas
arbetskrav och resurser och
hur de ser på åtgärder



Huvudsakliga resultat

Krav i arbetet

Anställda upplevs delvis själva bidra till att arbetet blir krävande

Höga psykosociala arbetskrav är vanliga, men beskrivningarna vaga

Organisationsförändringar, ogynnsamma anställningsvillkor och otillräcklig bemanning skapar organisatoriska krav

Resurser i arbetet

Strategier för en hållbar arbetsmiljö

*Det är tuffa arbetssituationer
överallt. Lite resurser, få människor.
Mycket man ska hinna med, liksom.*

Huvudsakliga resultat

Krav i arbetet

Anställda upplevs delvis själva bidra till att arbetet blir krävande

Höga psykosociala arbetskrav är vanliga, men beskrivningarna vaga

Organisationsförändringar, ogynnsamma anställningsvillkor och otillräcklig bemanning skapar organisatoriska krav

Resurser i arbetet

Psykosociala resurser - Socialt stöd, återkoppling och meningsfullhet

Organisatoriska resurser - HR-praktiker och kompetensutveckling

Strategier för en hållbar arbetsmiljö

Psykosociala resurser

Vi ser att team där medarbetarna stöttar varandra och där chefen är närvarande har bättre resultat och lägre sjukfrånvaro. (...) Har man det jättebra på jobbet, även om många förutsättningar är dåliga, så kan man ändå ha en väldigt bra arbetsmiljö

Huvudsakliga resultat

Krav i arbetet

1. Anställda upplevs delvis själva bidra till att arbetet blir krävande
2. Höga psykosociala arbetskrav är vanliga, men beskrivningarna vaga
3. Organisationsförändringar, ogynnsamma anställningsvillkor och otillräcklig bemanning skapar organisatoriska krav

Resurser i arbetet

1. Psykosociala resurser - Socialt stöd, återkoppling och meningsfullhet
2. Organisatoriska resurser - HR-praktiker och kompetensutveckling

Strategier för en hållbar arbetsmiljö

1. Allokera resurser
2. Uppföljning av arbetsmiljön

Konkreta förslag



Förstå olika verksamheters krav och risker - på riktigt



Säkerställ att åtgärden angriper grundproblemet



Organisatoriska problem kräver organisatoriska åtgärder



Agera proaktivt

Hur slutade det?

Det ser ni på MDU.se

Styrning av arbete och hälsa
från politikernas perspektiv
– Mälardalens universitet

Tack för att ni lyssnade!

Ulrica von Thiele Schwarz
Caroline Lornudd
Sara Göransson
Jonas Welanders

afa
FÖRSÄKRING