

Samverkan för friskare arbetsplatser

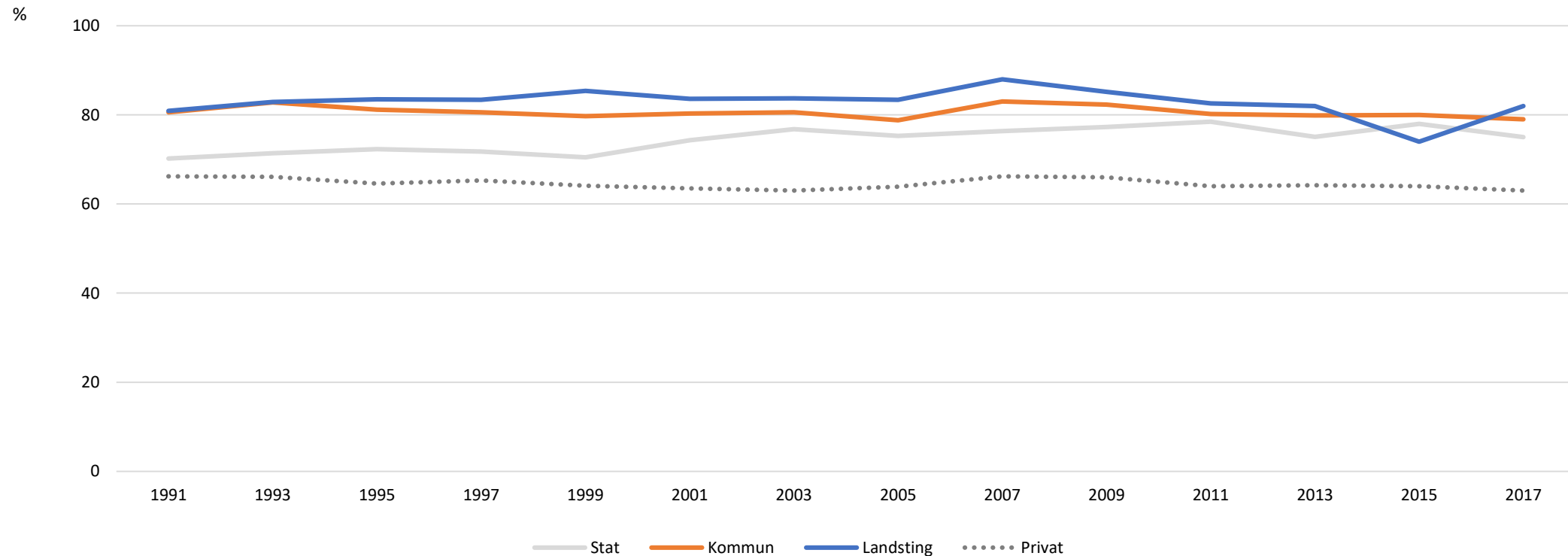
- Avsiktsförklaring för låg och stabil sjukfrånvaro

Centrala parter arbetsmiljöarbete

- Kommunerna och landstingens arbetsmiljöråd (AMR)
- Samverkansavtalet
- Arbetsmiljöforskning vid AFA Försäkring
- Föreningen Suntarbetsliv

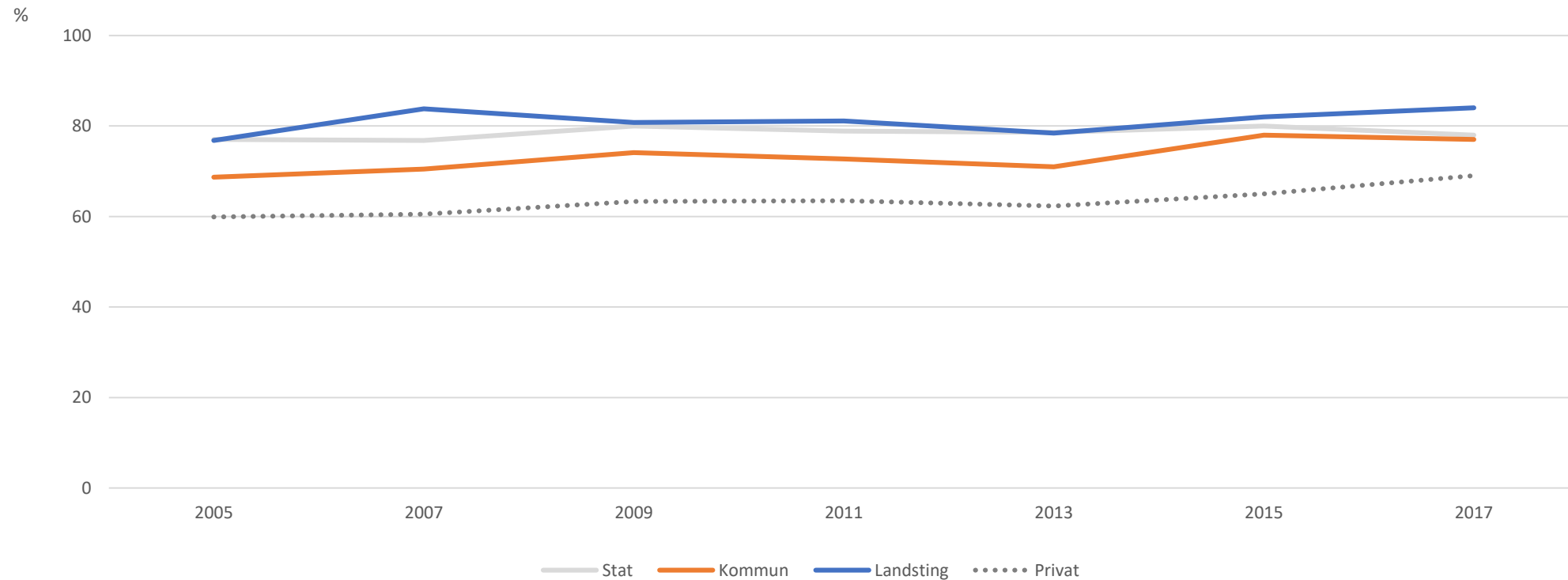


Har ett mycket meningsfullt arbete



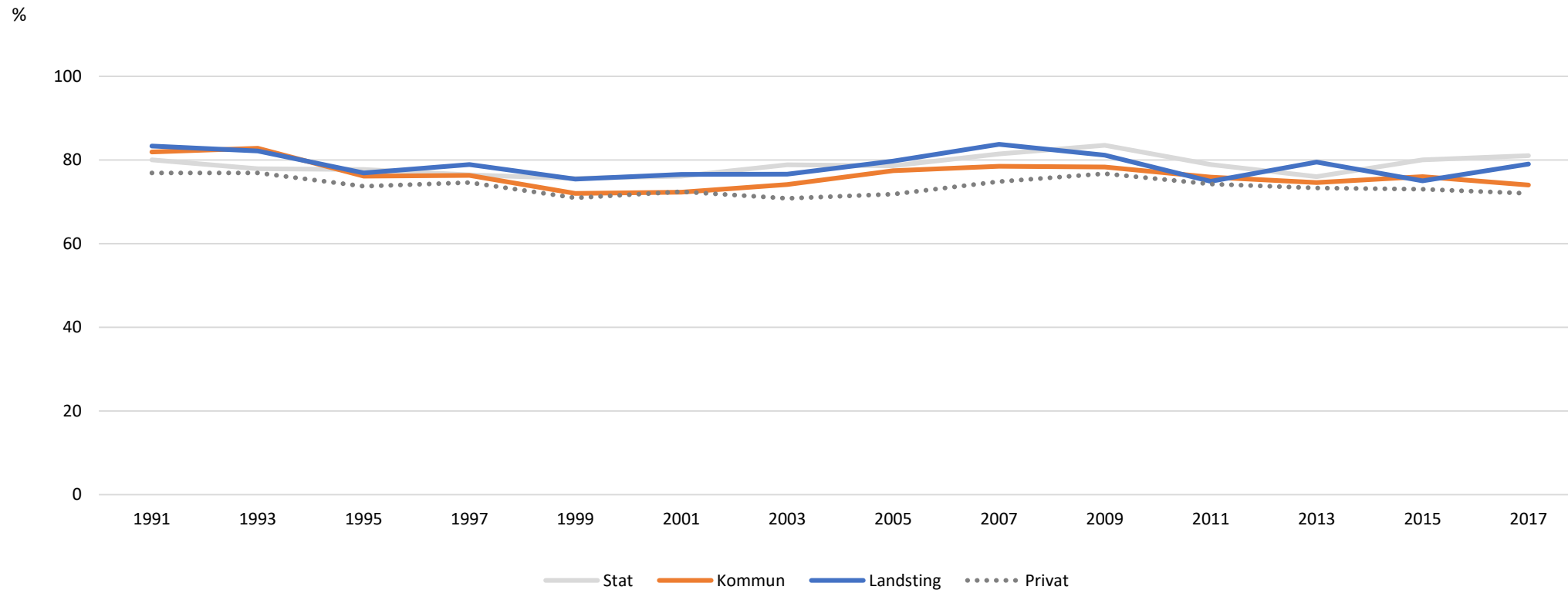
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Intressant och stimulerande arbete, i hög grad



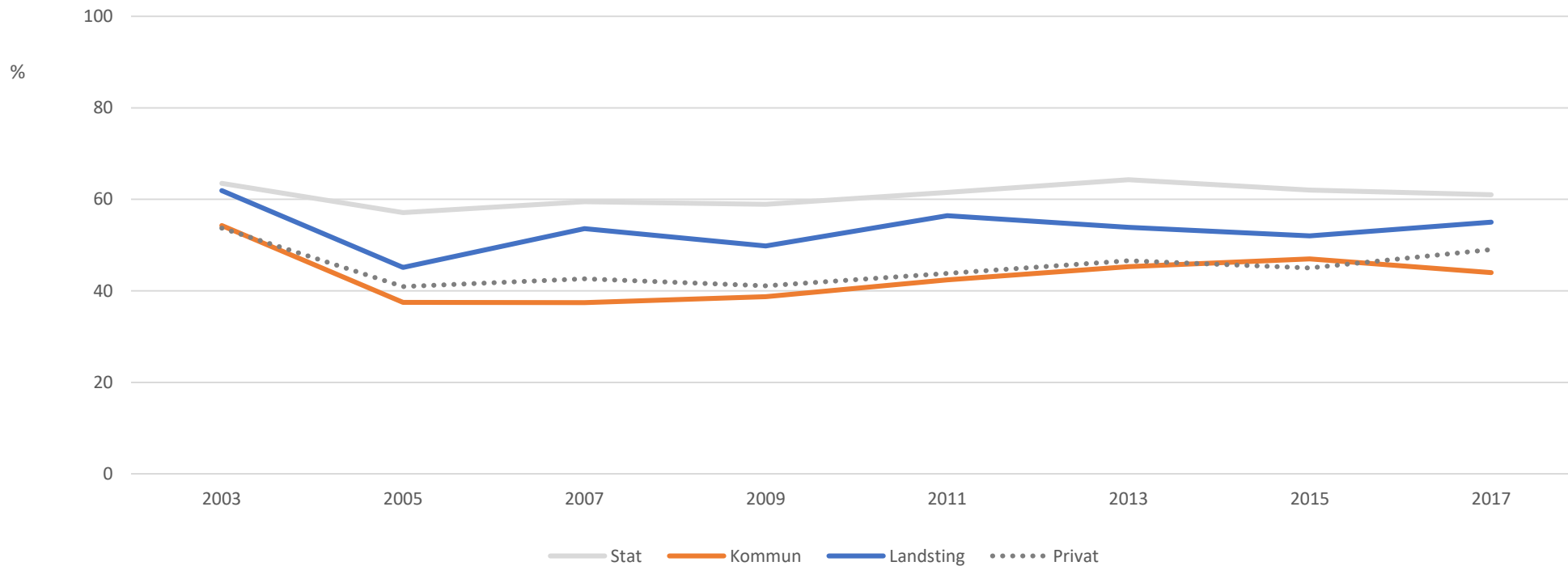
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Är i det stora hela mycket nöjd med arbetet



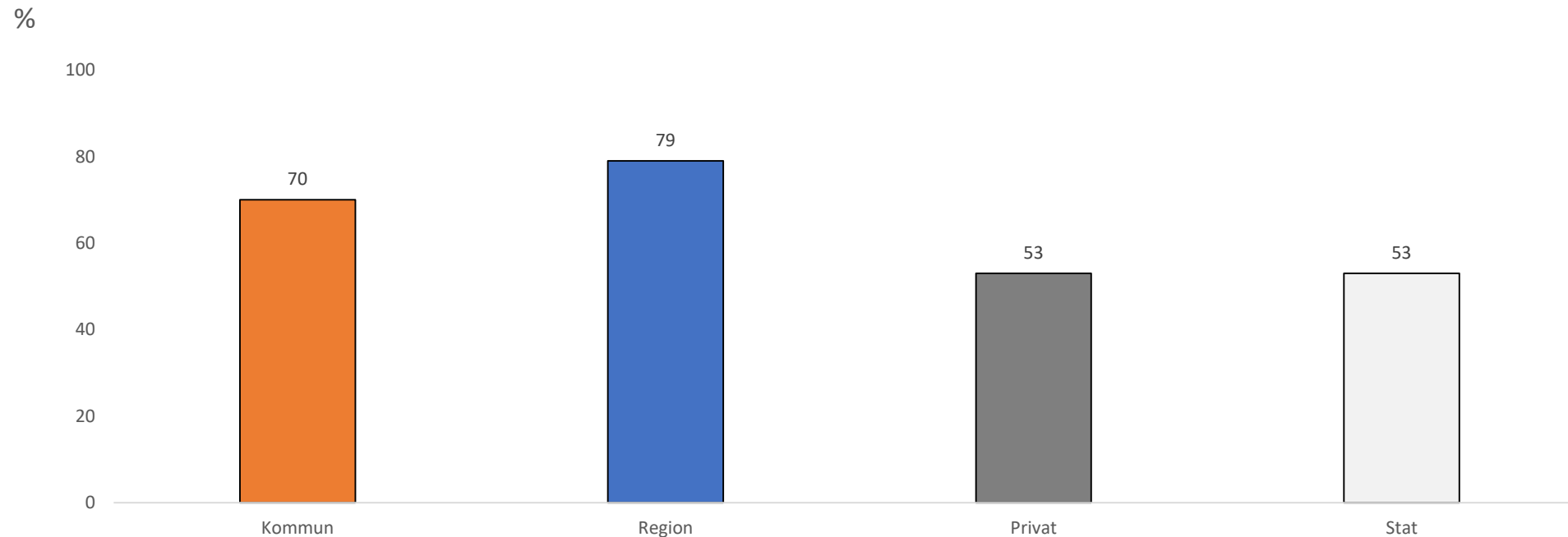
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Arbetet ger möjlighet att varje vecka lära nytt, utvecklas i yrket



Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Arbetet innebär kontakt med andra minst hälften av tiden



Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Intresset för att göra skillnad

Det är viktigt att...

...arbetsgivaren
skapar samhälls-
nytta:

6^{av}
10

...få hjälpa
andra genom
sitt arbete:

2^{av}
3

...få arbeta
med människor:

6^{av}
10

Frågan besvarades av personer mellan 35-65 år. Andel som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 1=oviktigt och 5=mycket viktigt. Källa: Mitt i livet, SKR, 2019.

Välfärdens kompetensutmaning

Från SKR:s rekryteringsrapport 2018

- Kommuner och regioner behöver öka antalet anställda med 20 000 personer årligen fram till 2026
- 30 000 personer förväntas årligen gå i pension under samma period
- Antalet barn och unga samt äldre över 80 år ökar mer än tidigare
- Personer i arbetsför ålder ökar inte i samma takt som behoven
- Kommuner och regioner behöver strategier för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare

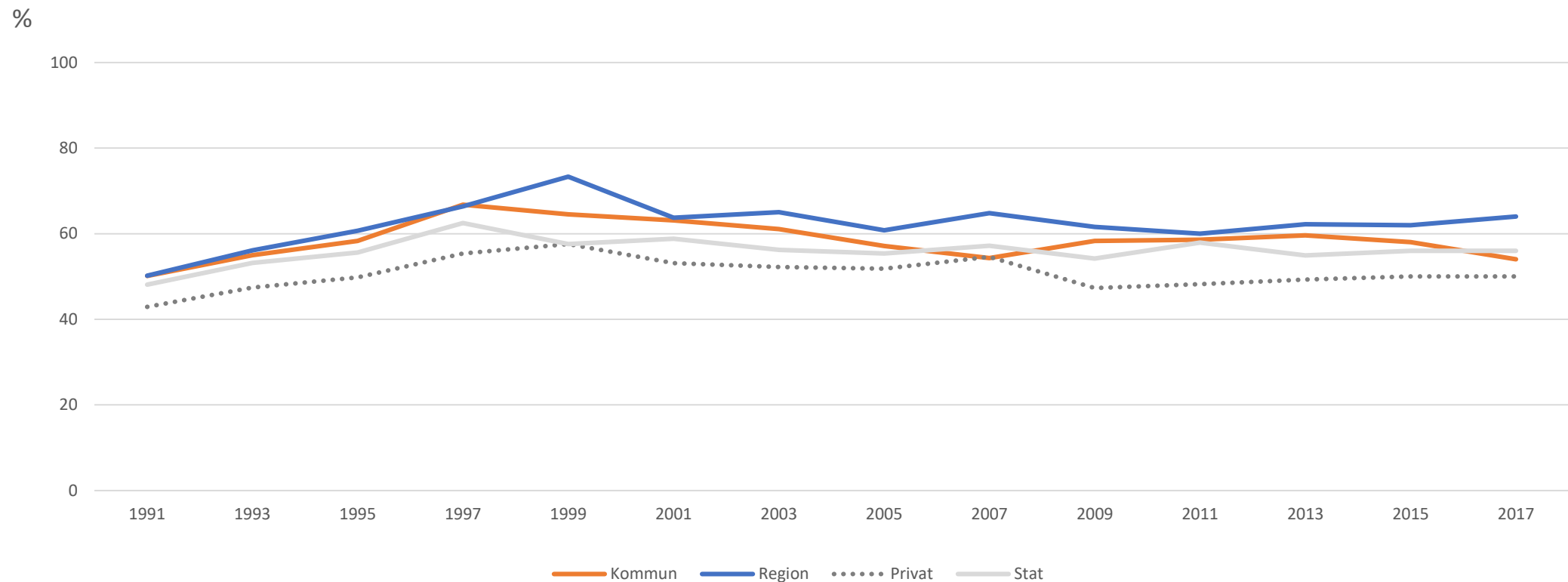


Strategier för att möta kompetensutmaningen

1. Använd kompetensen rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Låt fler jobba mer
4. Förläng arbetslivet
5. Visa karriärmöjligheterna
6. Skapa engagemang
7. Utnyttja tekniken
8. Marknadsför jobben
9. Underlätta lönekarriär

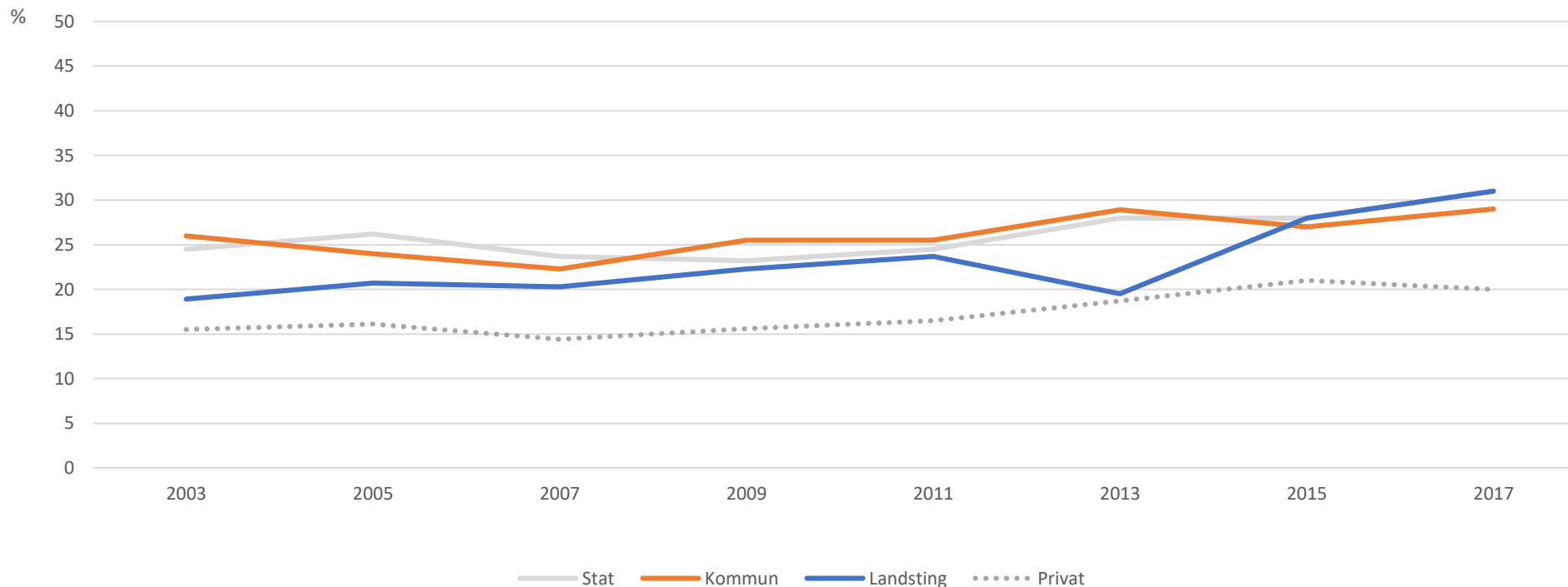


Stor arbetsbelastning, aldeles för mycket att göra



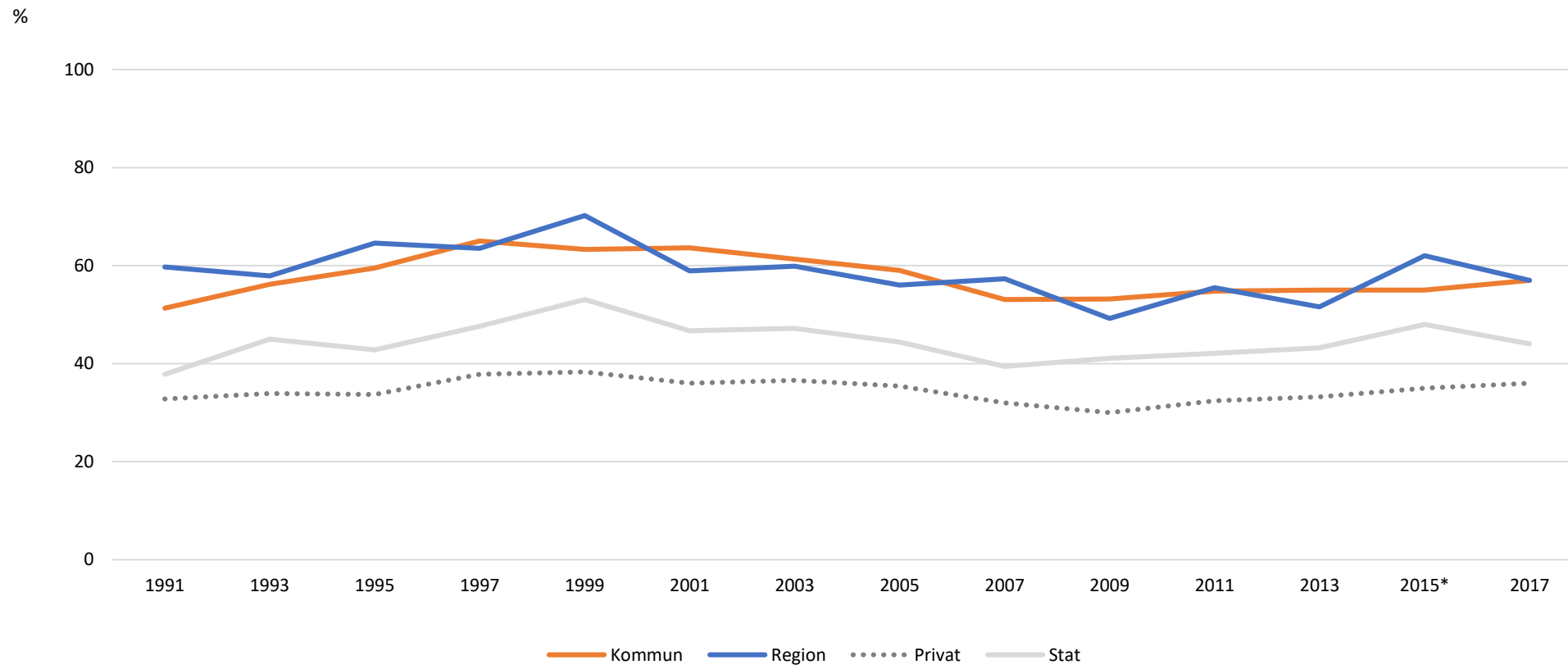
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen, varje vecka



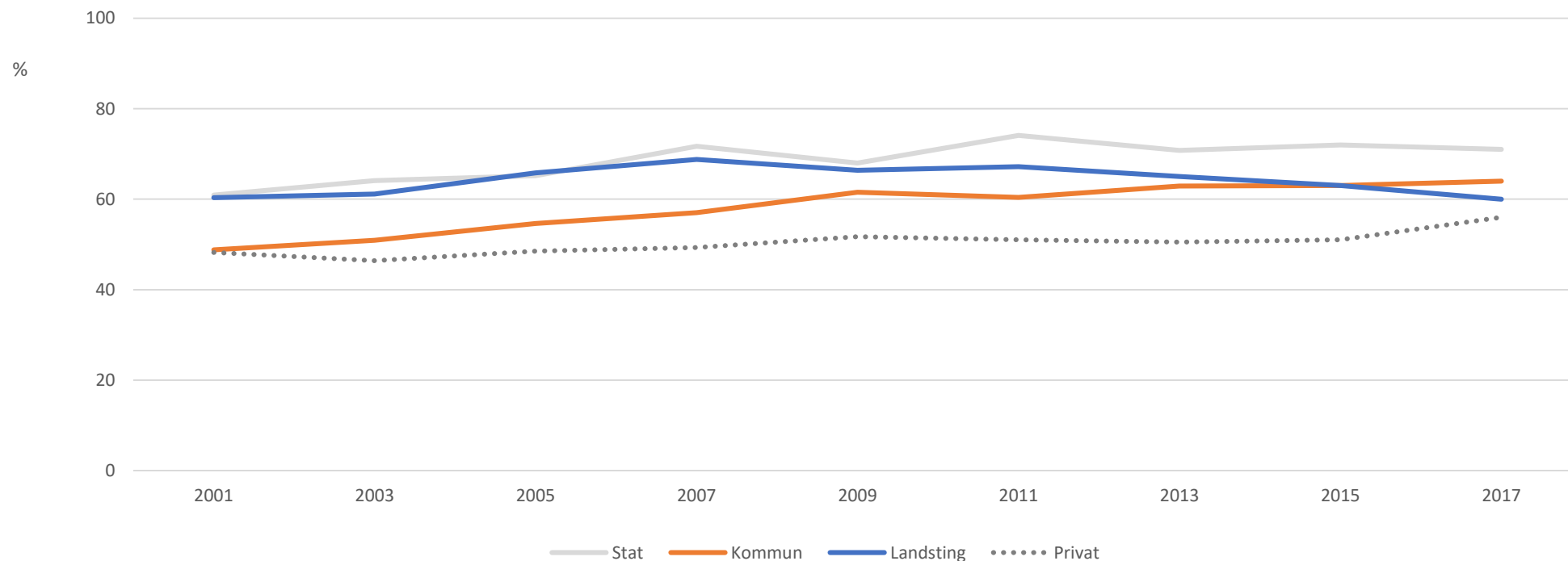
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Har ett psykiskt påfrestande arbete



Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen



Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

I ♥
APT

Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser

- Partsgemensamt initiativ för minskad sjukfrånvaro
- Syftar till att skapa en struktur för ett långsiktigt och hållbart arbetsmiljöarbete och bra arbetsförhållanden

Slår fast att

- Sjukfrånvaro är negativ för såväl arbetstagare som arbetsgivare
- Går att kombinera hög kvalitet med goda arbetsvillkor
- Balans mellan krav och resurser

Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser i kommuner och regioner – åtta områden

1. Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
2. Stödpaket till lokal nivå
3. Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
4. Bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
5. Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
6. Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
7. Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
8. Verksamhetspecifika insatser

Vägledning - Samverkan för friskare arbetsplatser

Ett samlat material för att underlätta arbetsmiljöarbete, dialog och samverkan

- Partsgemensam inledning undertecknad av respektive organisations ordförande
- Avsiktsförklaringens åtta områden med respektive stödfunktion, verktyg mm.
- Fyra lärande exempel - Umeå kommun, Kristianstads kommun, Region Kalmar och Varbergs kommun
- Ett processtöd i fyra steg - avsiktsförklaring, kartläggning, strategi, implementera



Samverka för friskare arbetsplatser

skr.se



VINNARKONFERENS PROGRAM 2019 FÖR UTSTÄLLARE UTMÄRKELSER NYHETSRESEN OM I Q

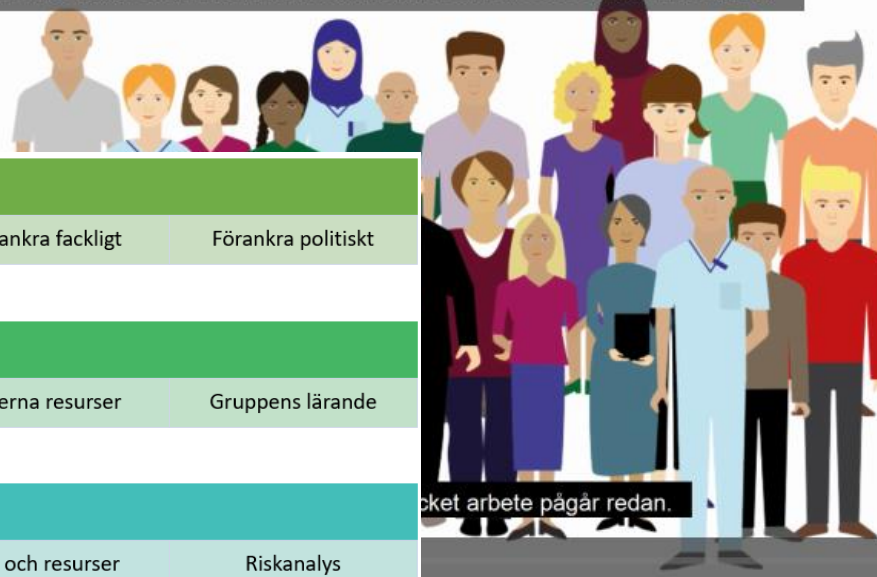


73. SAMVERKAN FÖR FRISKARE ARBETSPLATSER

Hög sjukfrånvaro är negativ för alla. Med Avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser har parterna tagit krafttag för att vända trenden. I många kommuner och regioner pågår nu arbete för att sänka sjuktalet. Under seminariet presenterar parterna forskning, sin strategi, stöd för lokalt arbete från Sunt arbetsliv samt lärande exempel från

Förslag på samverkansprocess

I fyra steg ges ett förslag på en process för att komma vidare med arbetet för att nå en låg oc...



us, Caroline Olsson, avdelningschef SKL, Johan Ingelskog, Kommunal, Mathias arförbundet, Hans-Peter Eriksson, HR-strateg Region Kalmar län, Angelica ion Kalmar län, Britt Wimarsson, avdelningsordförande Vision, Kristina Taremark, Birgitta Therén, skolledarna Varberg, fredaktör Chefen i Fokus.

ernas och regionernas Arbetsmiljöråd (AMR).



Behandling i central samverkansgrupp



Verktyg från Suntarbetsliv – i urval

- Arbetsmiljöutbildningen
- Digi-Ronden
- Chefoskopet
- OSA-kollen
- OSA-kompassen
- OSA-utbildningen
- Stress och balans
- [Suntarbetsliv.se/nyhetsbrev](https://suntarbetsliv.se/nyhetsbrev)



Suntarbetslivs resursteam

Stöd för er verksamhetsutveckling



Friskfaktorer – kännetecknar en långsiktigt frisk organisation



Närvarande, tillitsfullt
och engagerat
ledarskap



Väl fungerande
rehabiliteringsarbete
för kort och
långtidssjukfrånvaro

Delaktighet och
påverkansmöjligheter



**Rättvis och
transparent**
organisation



Välutvecklad
kommunikation och
feedback



Kompetensutveckling
hela karriären och
möjlighet till byte av
arbetsuppgifter

Väl fungerande
systematiskt
arbetsmiljöarbete i
vardagen



Prioritering av
arbetsuppgifter vid hög
arbetsbelastning



Tack och några kom ihåg...

- Lyft fram allt bra ni redan gör – Inspireras av andra
- SAM är en av arbetslivets viktigaste strategier
- Samverka kring komplexa utmaningar
- Prenumerera på Suntarbetslivs nyhetsbrev
- Välkomna att höra av er:

Kristina Folkesson (kristina.folkesson@skl.se)