

Partsrådsdagen 2023

7 november

Agenda



- 10.00 Ulrica Engström Nilsson hälsar alla välkomna.
- 10.15 Arbetslivsresan – om och för ett längre arbetsliv, med Ylva Nordling och Viktor Marklund.
- 11.15 Mässa med mingel – presentation av Partsrådets utbud.
- 12.00 **Lunch med mingel**
- 13.00 Information om Partsrådets inriktning/verksamhet 2024 - 2025, med Anna Steen.
- 13.30 Hot på jobbet: En tryggare arbetsplats, med Sara Göransson.
- 14.15 **Fika och fortsatt mässa med mingel**
- 14.45 Forts. Hot på jobbet: Länsstyrelsen Stockholm (Enheten för djurskydd) om sitt förebyggande arbete kring hot och våld.
- 15.15 Dagen avslutas och fortsatt mässa.

Montrar



En arbetsplats som stärker psykisk hälsa

Samverkan

En tryggare arbetsplats

Lönebildning

En arbetsplats som karaktäriseras av gott samarbete

Ursäkta röran



Vad är Partsrådet?

Rådet för partsgemensamt stöd på det statliga avtalsområdet
Parterna som ingår är Arbetsgivarverket, Saco-S, Seko och OFR/S,P,O.



**Ylva
Nordling**

Programchef
Hållbart arbetsliv



**Viktor
Marklund**

Utvecklingsamordnare

En bättre arbetsdag, varje dag, genom friska och engagerade arbetsplatser



Friska
arbetsplatser

Hållbart arbetsliv



Engagerade
arbetsplatser

Efterhjälpande insatser för
återgång i arbete

Förebyggande insatser för
att motverka ohälsa

Främjande insatser för
att skapa engagemang

Utvecklande insatser för
kontinuerligt lärande

Arbetslivsresan

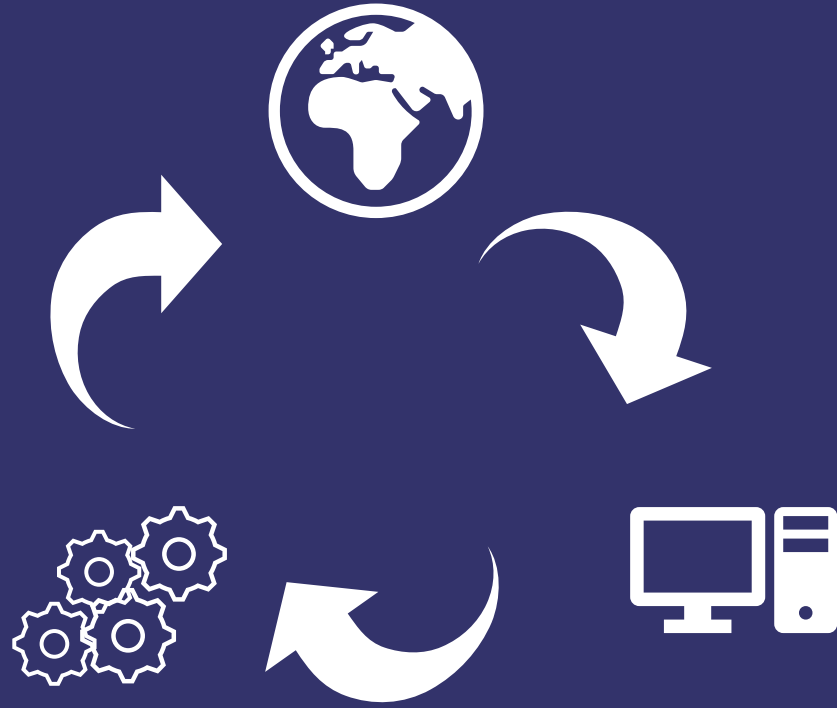




Till personen bakom.

Min morgon var.....







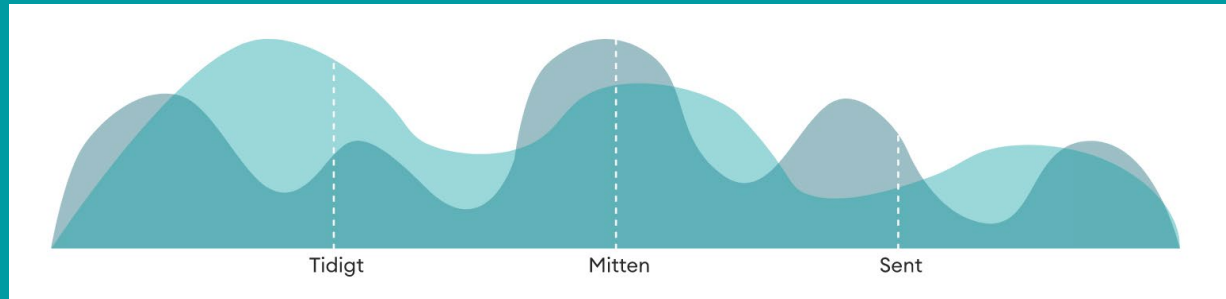
Vad är Arbetslivsresan?

Ett stöd i er partsgemensamma
dialog för ett längre och hållbart
Arbetsliv för alla åldrar



Det gäller hela livet

- Arbetslivsresan delar upp arbetslivet i fyra olika faser.
- Dessa påverkas både av det som händer på jobbet och i privatlivet.

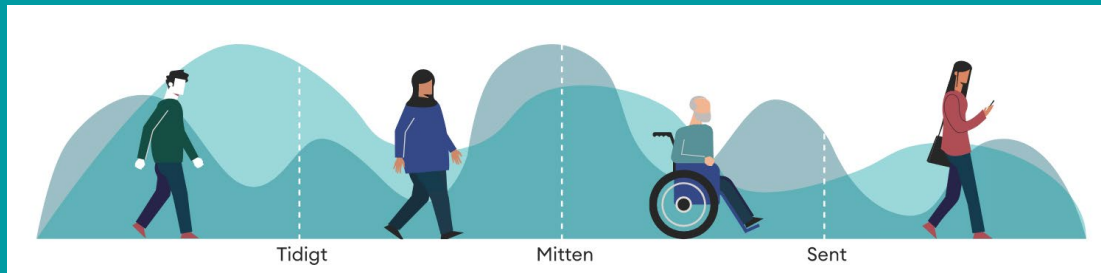


- Faserna handlar inte om hur gamla vi är utan om att vi bygger erfarenheter, lär oss och utvecklas under resans gång.

Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar



- Tjänsten stöttar lokala parter att gemensamt verka för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar, på just er arbetsplats.



- Arbetslivsresan blir ett verktyg i analysarbetet.
- Människors förutsättningar förändras över tid, vilket organisationens åtgärder behöver beakta.
- Vi genomför tjänsten med en metod i fem steg.

Utmaningar för ett längre och hållbart arbetsliv?



- Fysisk och psykisk hälsa i relation till arbetet
 - Brist på social inkludering och delaktighet
 - Motivation och kompetens
-
- Större efterfrågan
 - Ökad komplexitet
 - Förändringar
 - Otydlig riktning och målbild
 - Prioriteringar och avgränsningar i arbetet
 - Sociala strukturer i distansarbete
 - Digital arbetshälsa



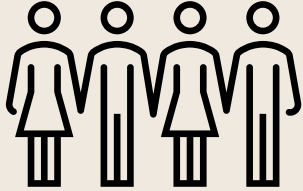
Hållbart arbetsliv på organisationsnivå?



- Meningsfullhet och förutsägbarhet
- Medveten kommunikation
- Social gemenskap, delaktighet och socialt stöd
- Goda förutsättningar för utvecklingsmöjligheter och lärande
- System som främjar återhämtning



Hållbart arbetsliv på gruppnivå



- Psykologisk trygghet/säkerhet
- Utveckla tydliga och gemensamma förväntningar
- Tålighet/resilience
- Gemensamma reflektioner
- Perspektivtagande

Innan vi sätter igång





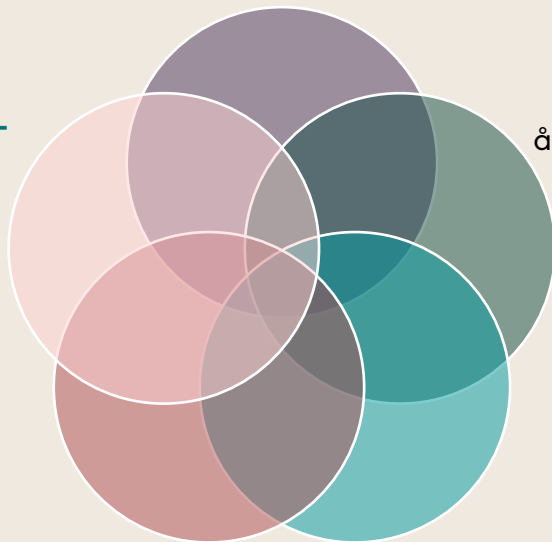
Teman



En hälsofrämjande arbetsmiljö- organisatoriska och sociala arbetsmiljö

**Främja kunskap,
kreativitet och
kompetensutveckling** –
främja en god kultur för kunskap,
kreativitet och utveckling.

**Främja motivation,
stimulans och
tillfredsställelse** –
arbetsuppgiftens innehåll och
betydelsen för motivation till
arbetet.



**Främja återhämtning
och flexibilitet** –
återhämtning, balans i arbetstakt och
flexibilitet samt individ- och
arbetsanpassning

**Främja socialt stöd
och delaktighet** –
delaktighet, stödande och trygga
sociala situationer.



Med personen bredvid er.

- 1 Vilket av temana ligger närmast er just idag?
- 2 Vilka utmaningar finns det kopplat till det temat?
- 3 Har du något gott exempel när det funkar som du vill?



Berätta gärna det högt för oss!

Menti.com

Kod: 1731 761



En hälsofrämjande
arbetsmiljö-
organisatoriska och
sociala arbetsmiljö

**Främja kunskap,
kreativitet och
kompetensutveckling** –
främja en god kultur för kunskap,
kreativitet och utveckling.

**Främja motivation,
stimulans och
tillfredsställelse** –
arbetsuppgiftens innehåll och
betydelsen för motivation till
arbetet.



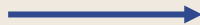
**Främja återhämtning
och flexibilitet** –
återhämtning, balans i arbetstakt och
flexibilitet samt individ- och
arbetsanpassning

**Främja socialt stöd
och delaktighet** –
delaktighet, stödande och trygga
sociala situationer.



En hälsofrämjande arbetsmiljö

- organisatoriska och sociala arbetsmiljö



Främja återhämtning och flexibilitet

- återhämtning, balans i arbetstakt och flexibilitet samt individ- och arbetsanpassning



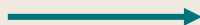
Främja socialt stöd och delaktighet

- delaktighet, stödjande och trygga sociala situationer.



Främja motivation, stimulans och tillfredsställelse

- arbetsuppgiftens innehåll och betydelsen för motivation till arbetet.



Främja kunskap, kreativitet och kompetensutveckling

- främja en god kultur för kunskap, kreativitet och utveckling.



Monter

En arbetsplats som stärker psykisk hälsa

Monter

En tryggare arbetsplats

Monter

En arbetsplats som främjar samarbeten



Frågor?

Agenda



- 11.15 Mässa med mingel – presentation av Partsrådets utbud.
- 12.00 Lunch med mingel
- 13.00 Information om Partsrådets inriktning/verksamhet 2024 - 2025 med Anna Steen.
- 13.30 Hot på jobbet: En tryggare arbetsplats, med Sara Göransson.
- 14.15 Fika och fortsatt mässa med mingel
- 14.45 Forts. Hot på jobbet: Länsstyrelsen Stockholm (Enheten för djurskydd) om sitt förebyggande arbete kring hot och våld.
- 15.15 Dagen avslutas och fortsatt mässa.



Tack!





Mässa med mingel



Lunch



Eftermiddagens agenda

13.00 Information om Partsrådets inriktning och verksamhet 2024-2025.

13.30 **Hot på jobbet:** En tryggare arbetsplats, med Sara Göransson.

14.15 Fika och fortsatta samtal vid montrarna.

14.45 **Hot på jobbet:** Länsstyrelsen Stockholm, om sitt
förebyggande arbete kring hot och våld på enheten för djurskydd.

15.15 Programmet från scenen avslutas. Fortsatta samtal vid montrarna.



Partsrådets inriktning och verksamhet 2024 - 2025



Anna Steen

vice ordförande Partsrådet
Saco-S



Arbetsområden åren 2024-2025

- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv
- Partsgemensamt arbetsområde ett hållbart arbetsliv
- Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå
- Centrala parterers stöd till lokal lönebildning



Hot på jobbet: En tryggare arbetsplats



Sara Göransson

Forskare

Arbetsmiljöexpert

Filosofie doktor i psykologi,
Stockholms universitet



En arbetsplats som är trygg och säker

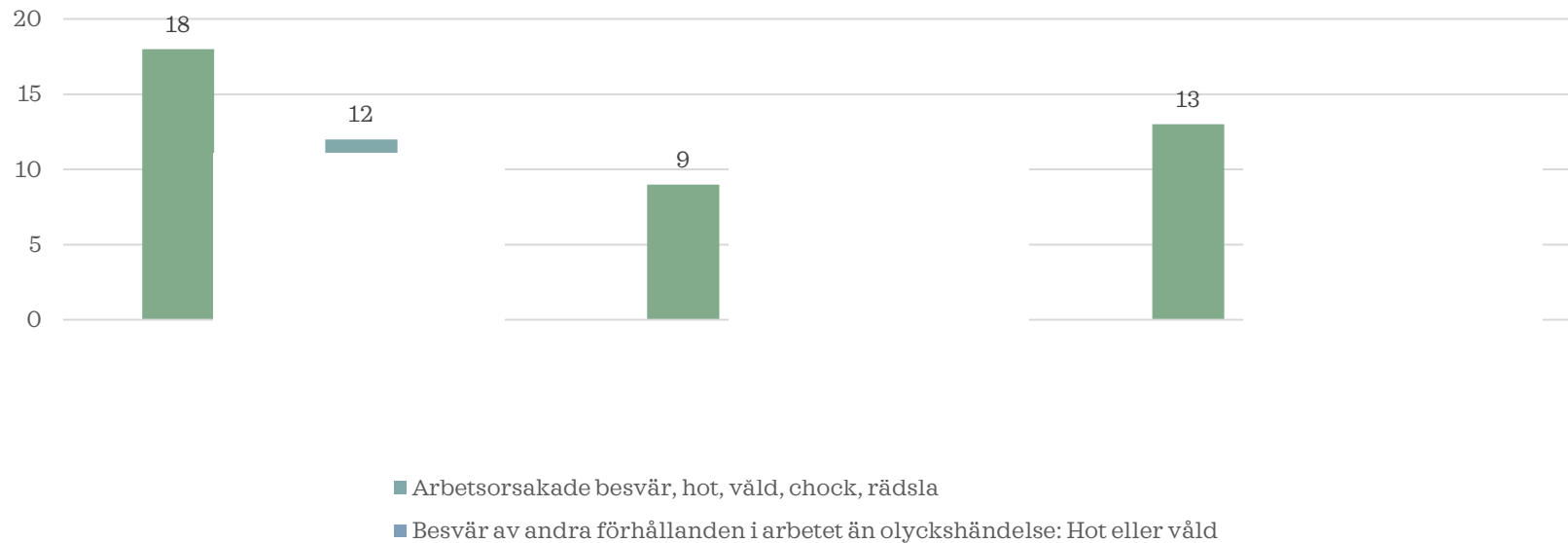
För Partsrådet i Stockholm
den 7 nov 2023

SARA GÖRANSSON, FIL.DR OCH ARBETSMILJÖEXPERT
070-686 2005

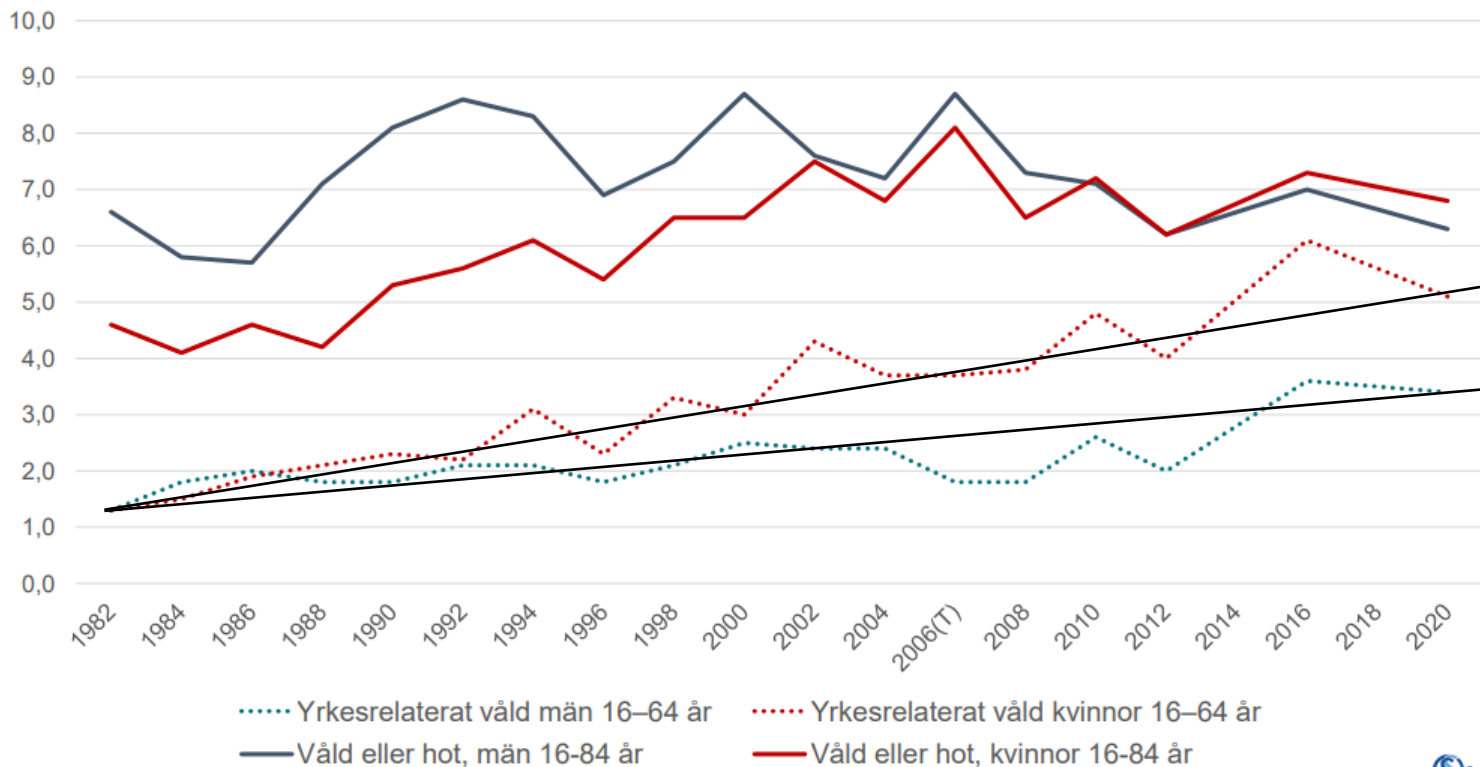
LEAD **4** HEALTH

sara@l4h.se
www.l4h.se

Utsatt de senaste 12 månaderna för våld eller hot om våld



Andel utsatta för hot och våld år 1982-2021



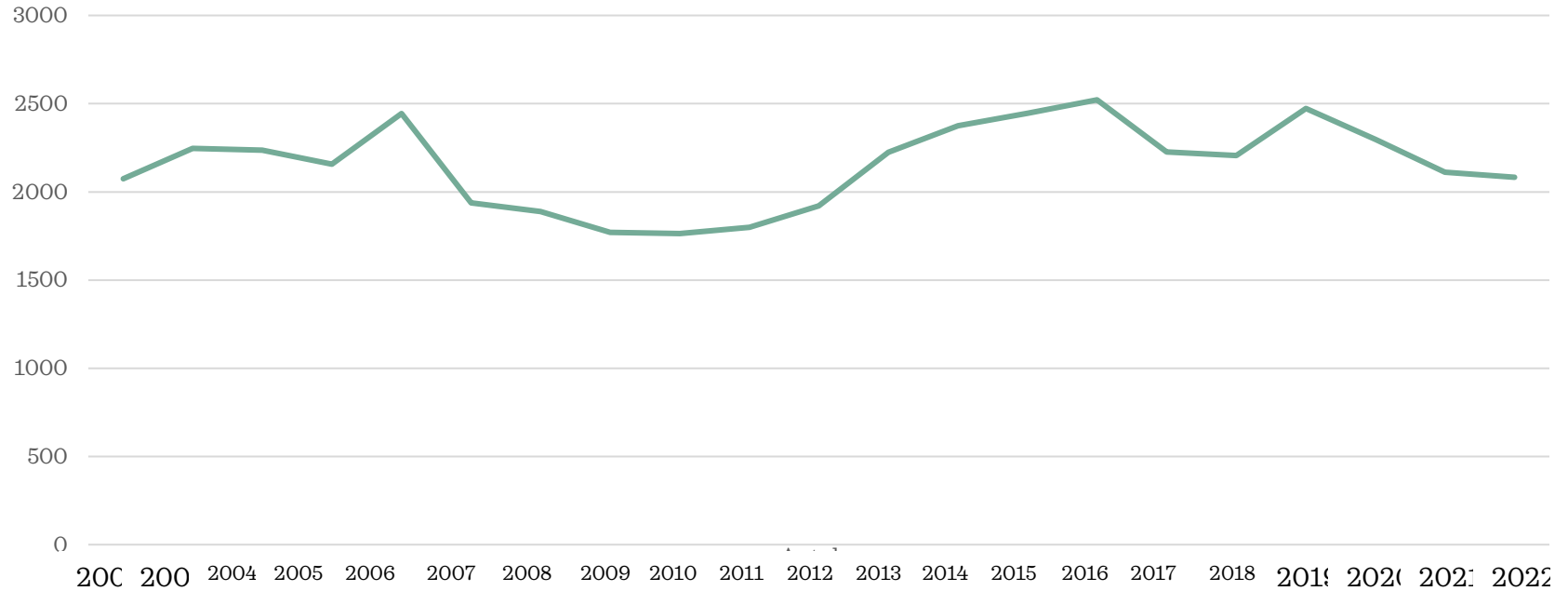
Rapportera och anmäl alla händelser
och tillbud!



Antal arbetsskadeanmälningar mellan åren 2002-2022

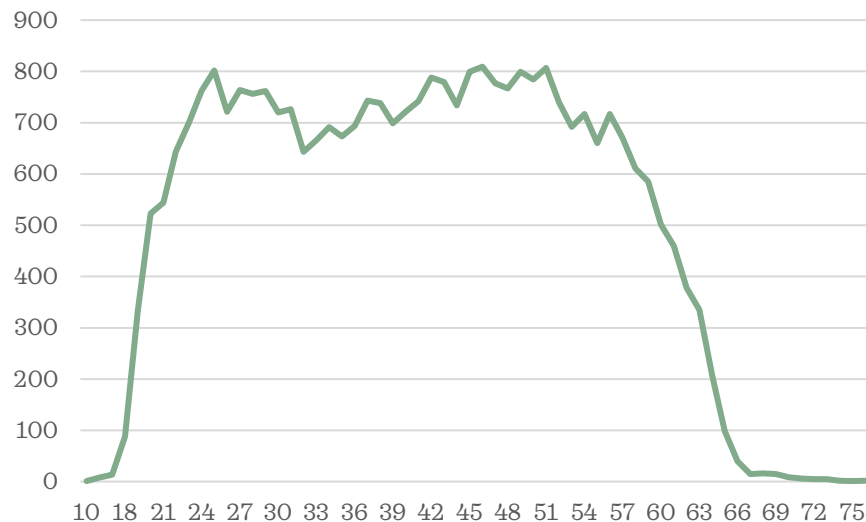


Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

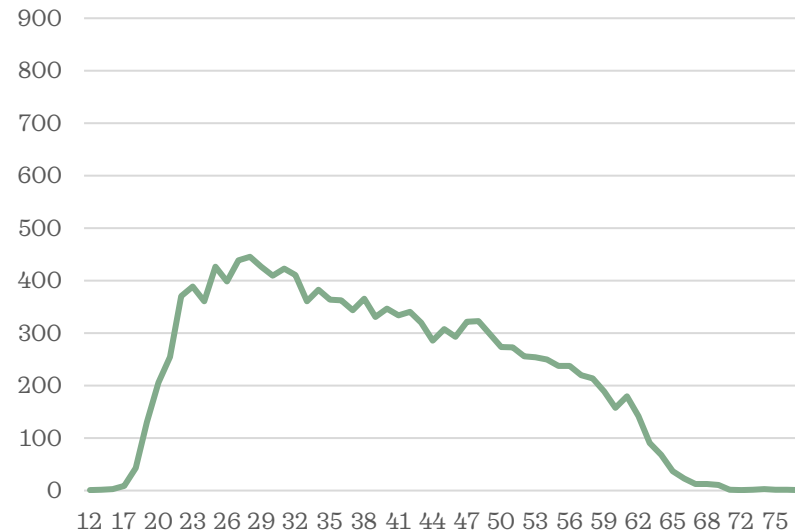


Antal arbetsskadeanmälningar 2002-2022

Kvinnor i olika åldrar



Män i olika åldrar



Förstå

Hot och våld i arbetslivet



Hot och
våld - ett
komplext
område!



Verbalt

Sexuellt

Fysiskt

Digitalt

Socialt och relationellt

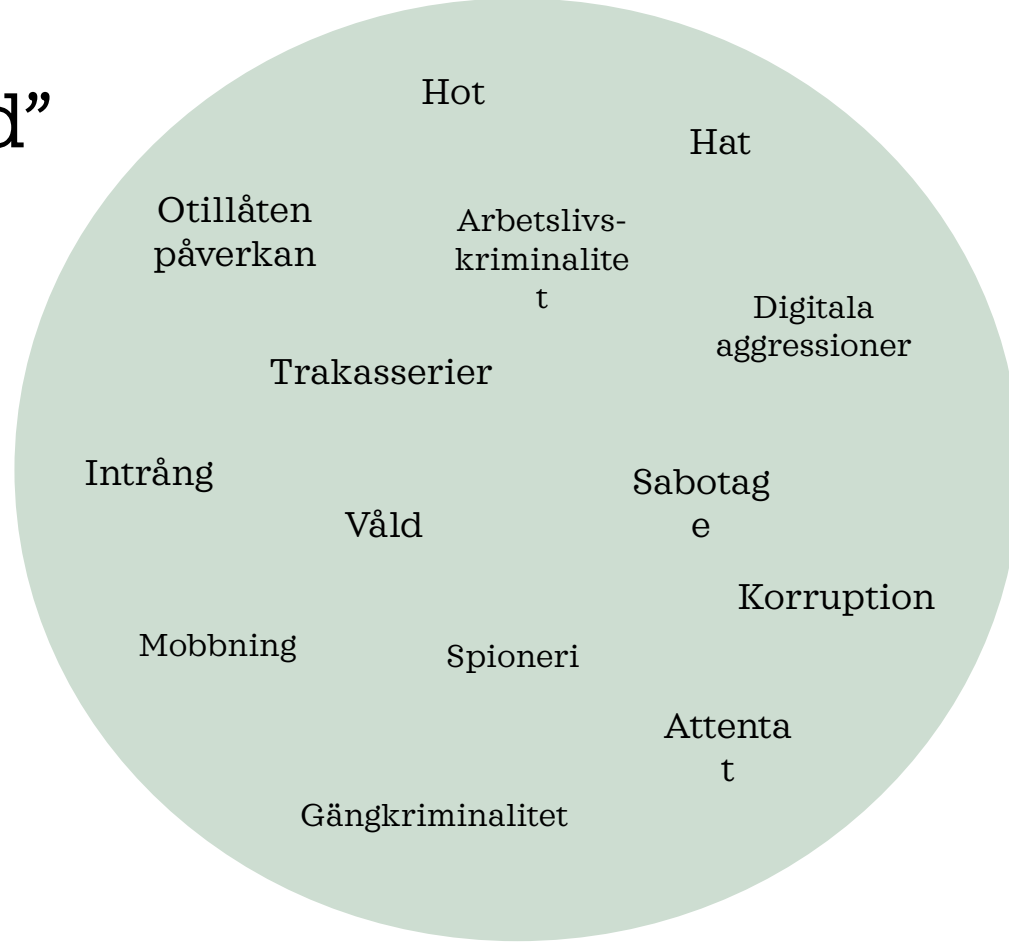
Trakasserier

Mobbning

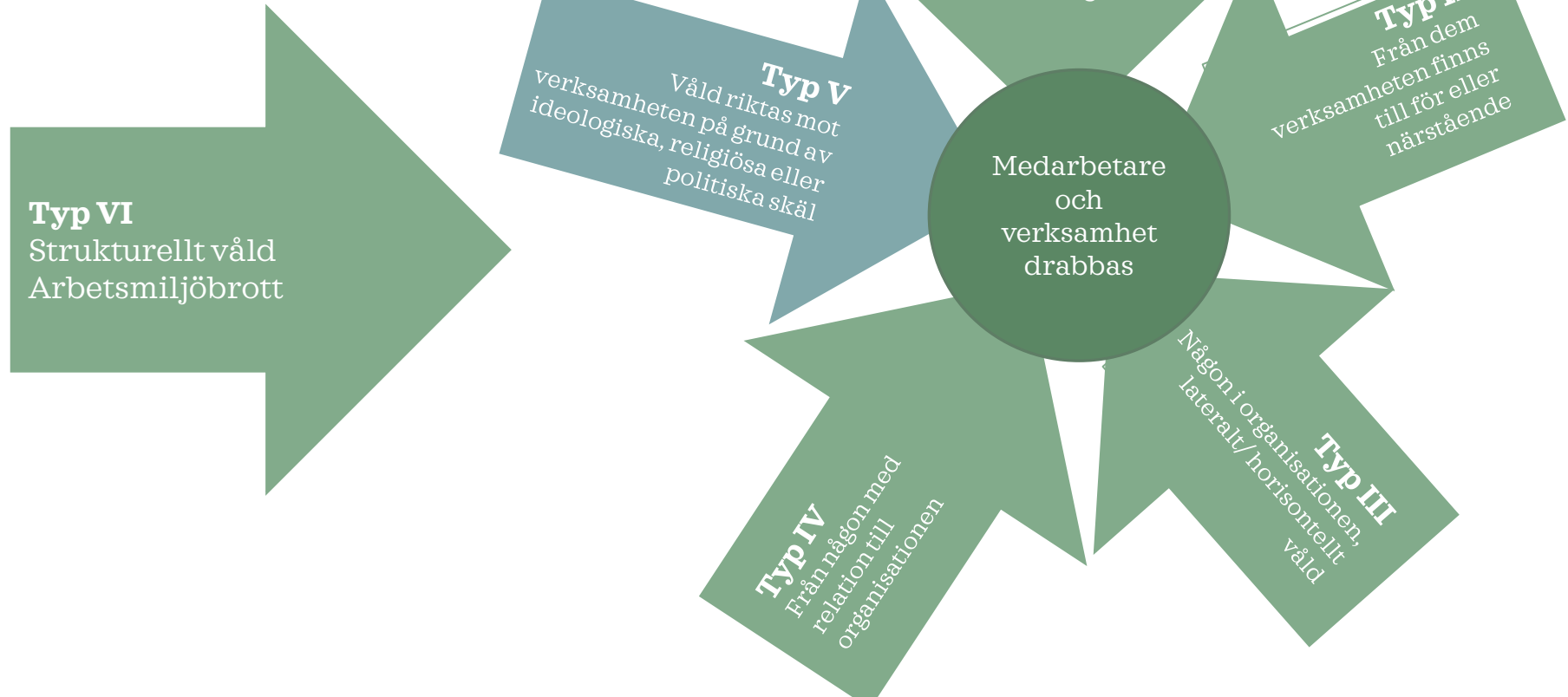
Milt aggressivt



”Hot och våld”

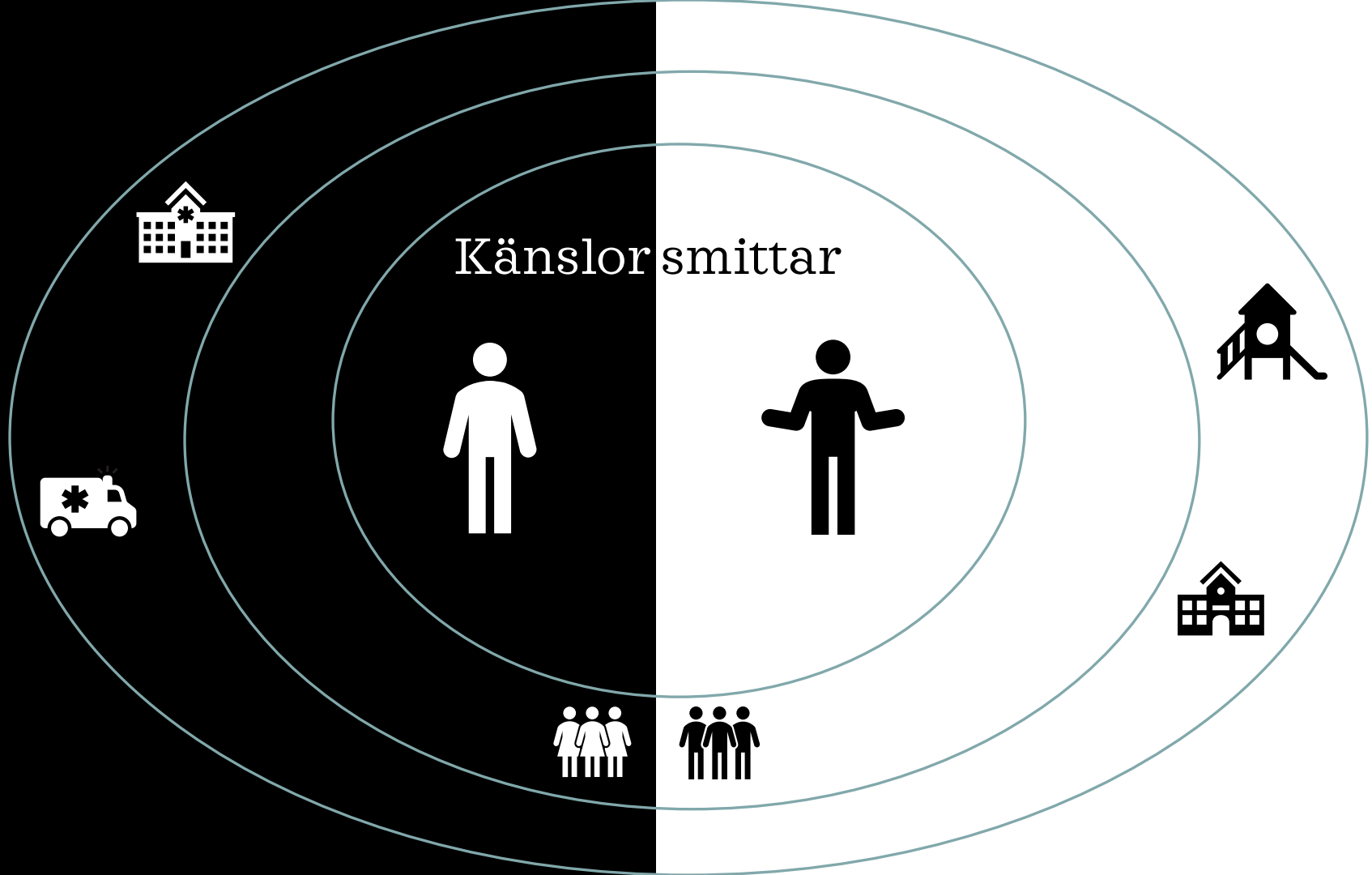


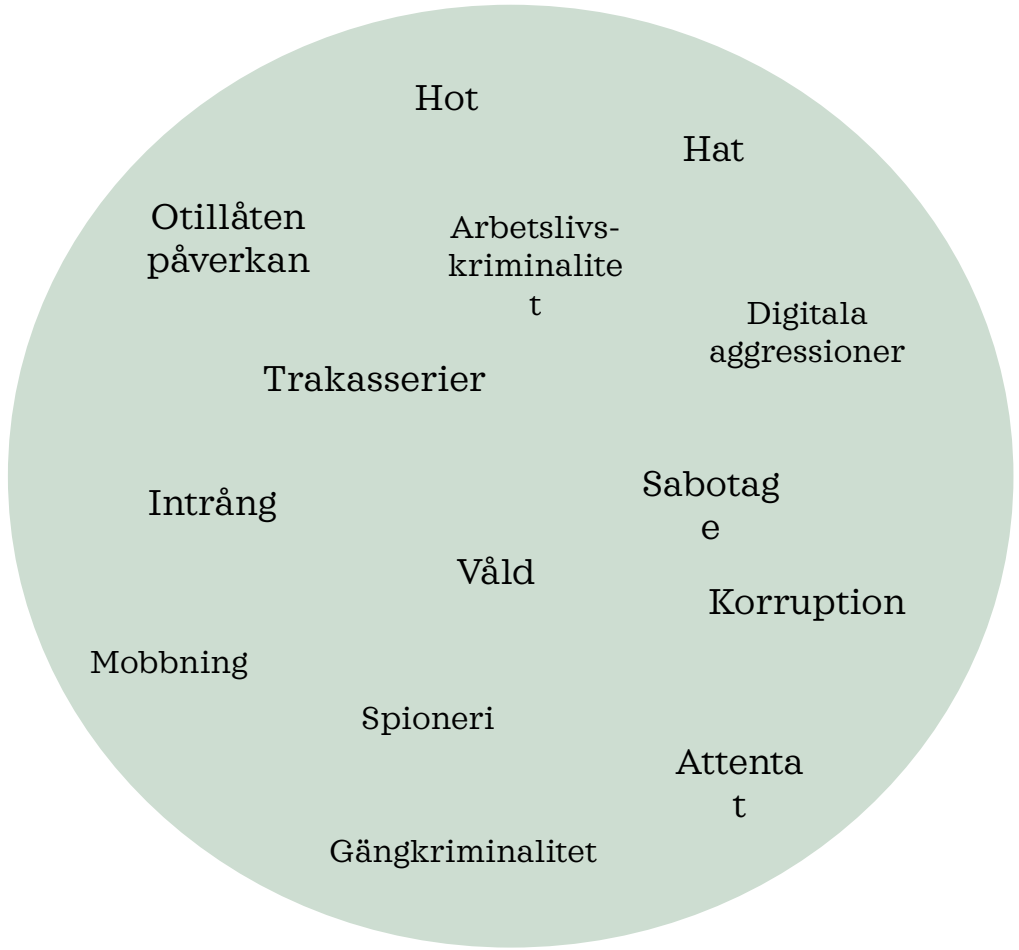
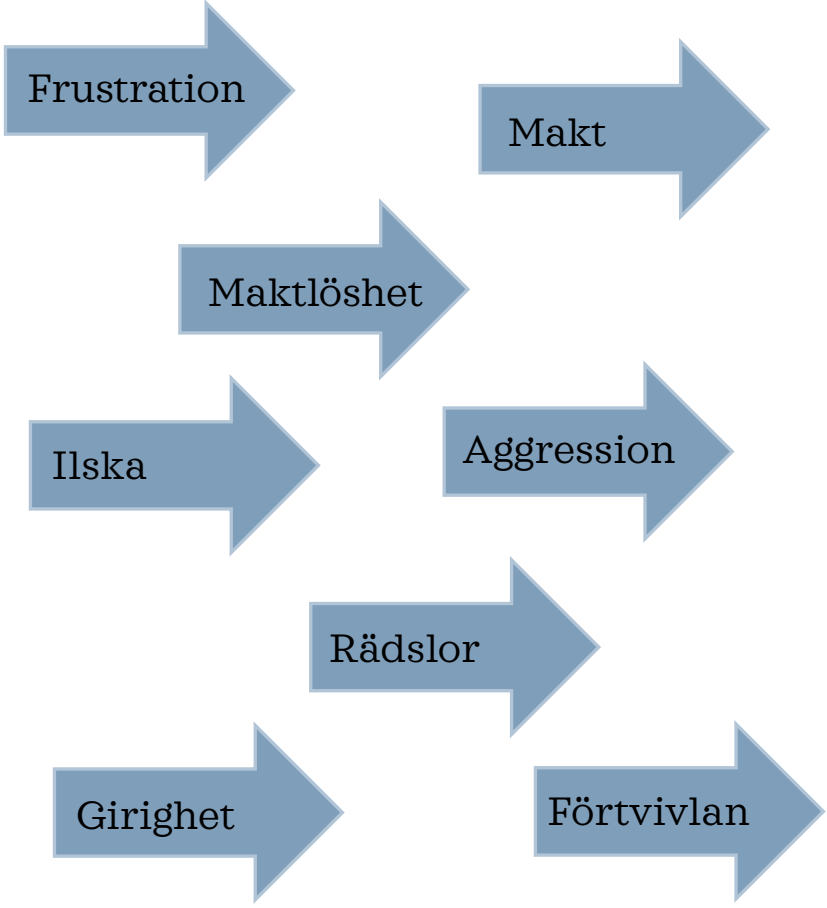
Hot och våld kommer från olika håll

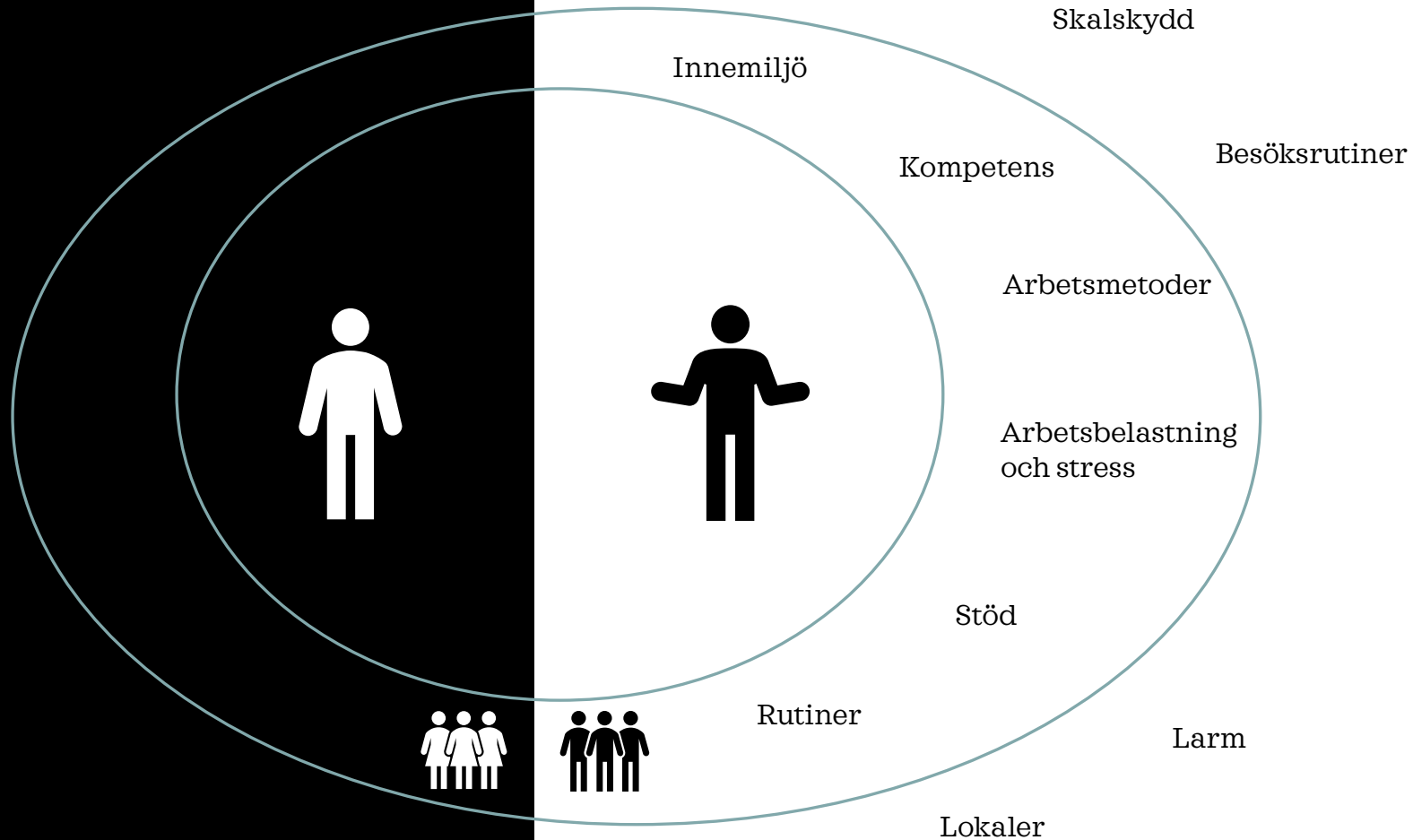


Analysera och sök grundorsaker









Sjukdom

Rädslor

Alkohol
och droger

Frustratio
n

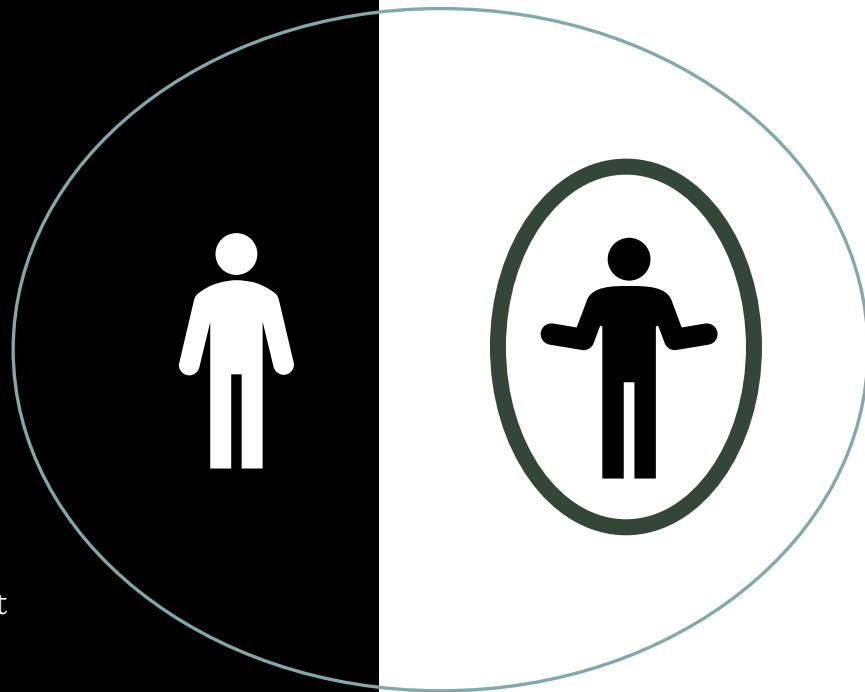
Maktlöshe
t

För att uppnå
något

Vill visa
makt

Reaktivt eller
affektivt våld

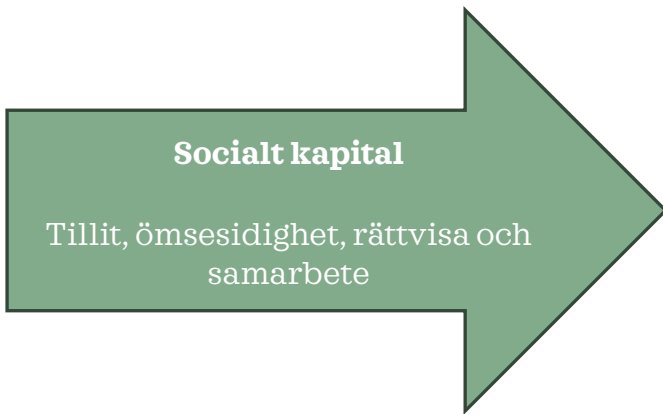
Instrumentellt
våld

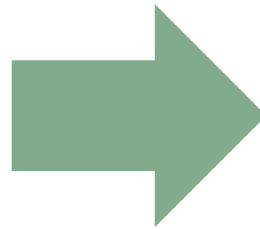


Lågaffektivt

Sätt gränser







Sämre hälsa
Minskad resiliens



Mindre negativa
konsekvenser för
hälsa

Mer negativa
konsekvenser för
hälsa



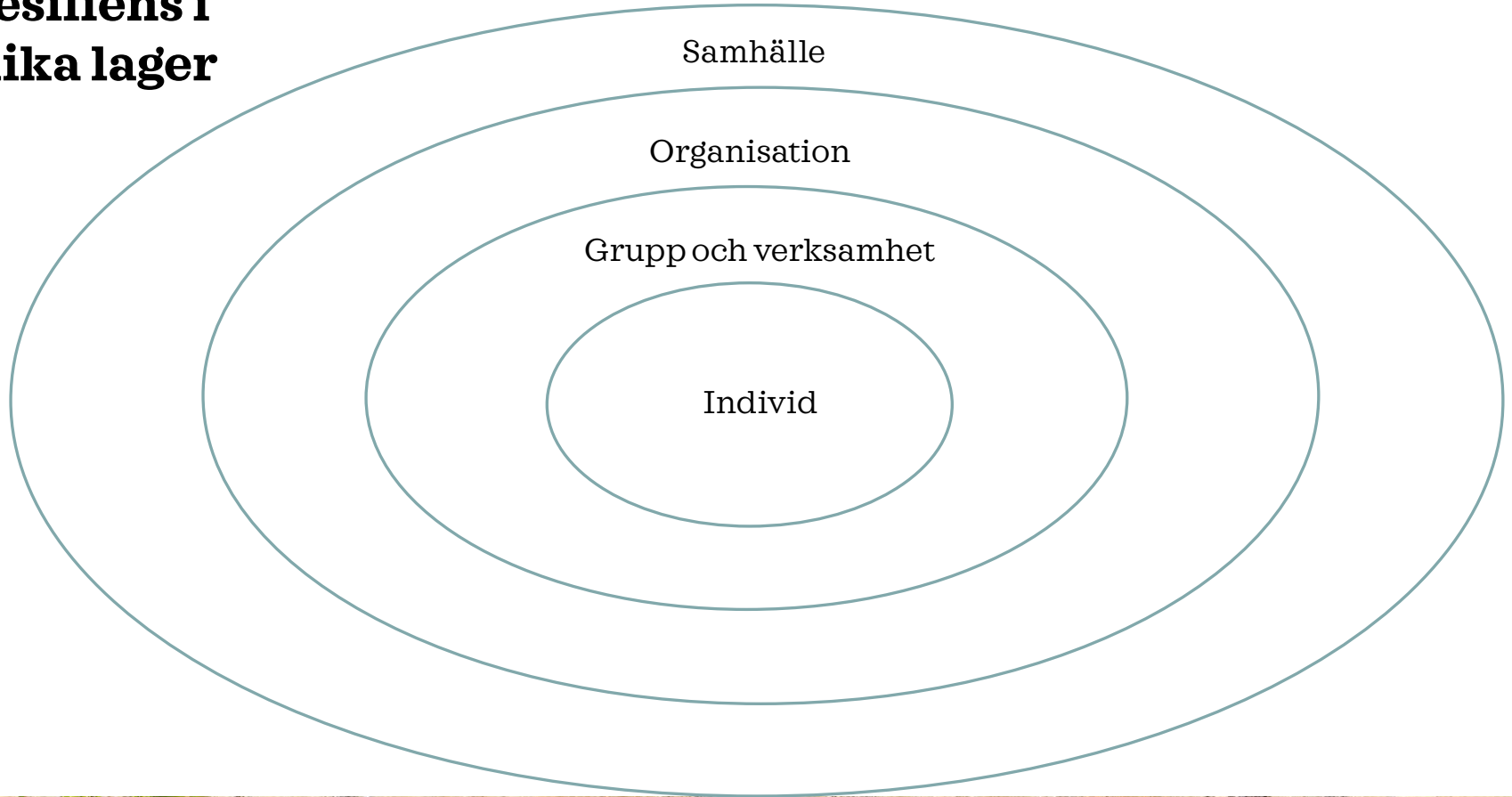
Mental resiliens





Resilient organisation -
resilienta medarbetare

Resiliens i olika lager



Hantera känslor

Självmedkänsla

Medveten närvaro

Lär av erfarenheter

Resiliens-
träning

Styrke-fokus

Medkänsla

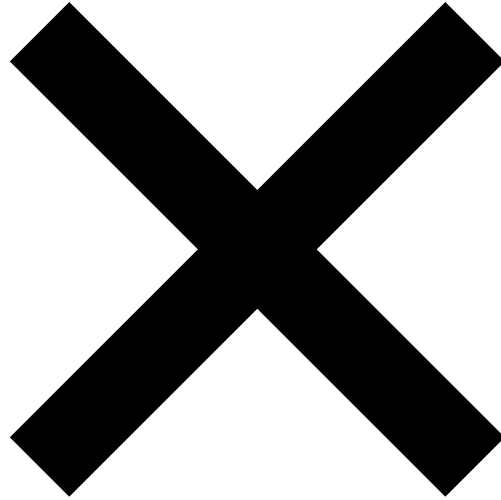
Kollegialt stöd

Mental förberedelse

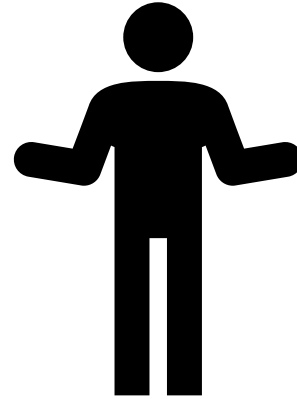
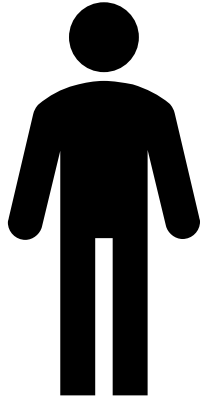
Psykologisk trygghet



0-tolerans?



Acceptans och tolerans

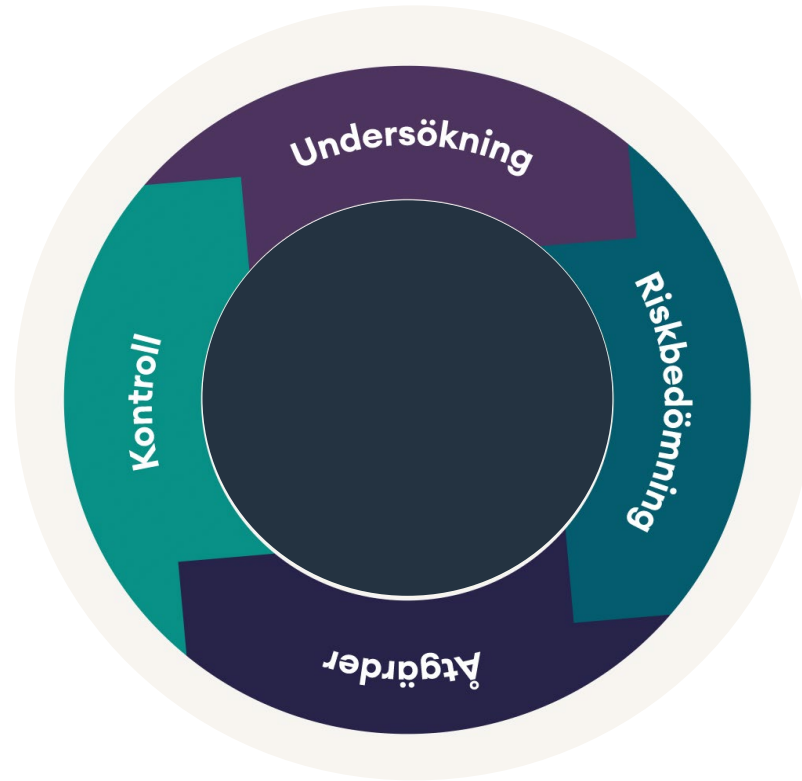


1 - Förebygg

2 - Rusta



Jobba systematiskt i fyra steg



Föreskrifter som berör hot & våld

[Systematiskt arbetsmiljöarbete, 2023:1](#)

[Planering och organisering av arbetsmiljöarbetet, 2023:2](#)

[Utformning av arbetsplatser, 2023:12](#)

OBS – Börjar
gälla 2025



Föreskrifter som berör hot & våld

[Systematiskt arbetsmiljöarbetet \(SAM\) AFS 2001:1](#)

[Våld och hot om våld AFS 1993:2](#)

[Första hjälpen och krisstöd AFS 1999:7](#)

[Arbetsplatsens utformning AFS 2020:1](#)

[Ensamarbete AFS 1982:3](#)

[Organisatorisk och social arbetsmiljö \(OSA\) AFS 2015:4](#)

OBS –
ombearbetade
föreskrifter fr o m
2025



Jobba med hot och våld hos er

Förebygg

Undersök, analysera, bedöm risker

Åtgärda

- Fysiskt (skalskydd, larm, kamera, lokaler, möblering, föremål)
- Digitala aggressioner
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Utbildning och studiecirkelar: kommunikation och bemötande, öva in- och utrymning, tekniker för att lugna en situation mm
- Rutiner, rutiner, rutiner
- Lösning kopplat till olika situationer

Tänk arbetsmiljö-kvalitet-säkerhet

Var förberedda för kris, ha relevant krisplan

Följ upp (rapporteringar, händelser, åtgärder mm)

Kontinuerligt lärande

Under

Följ rutiner

Fly och sök säkerhet

Larma

Rädda liv - minska skador

Jobba med psykologisk första hjälpen

Stabilisera situationen

Sätt gränser

Efter

Följ rutiner

Erbjud stöd

Dokumentera, rapportera och anmäl Samverka

Utred och lär av det som hände

Kommunicera

Åtgärda

Följ upp



Organisatoriska stuprör - arbetsmiljö, säkerhet och kvalitet?

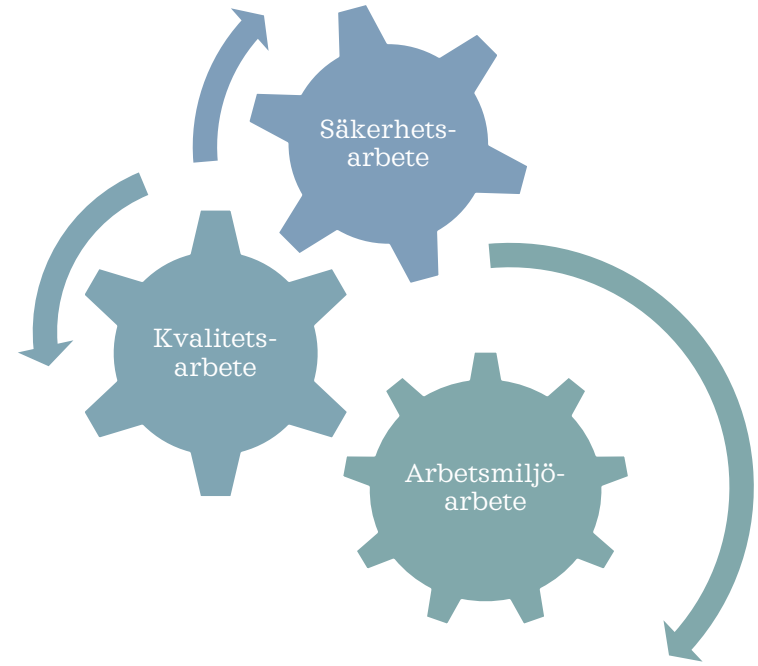
Arbetsmiljöarbetet

Säkerhetsarbetet

Kvalitetsarbetet



Integrera arbetet med arbetsmiljö, säkerhet och kvalitet



Rusta medarbetare, grupper och verksamhet



Sex tips till högre ledning

1. Integrera frågor om kvalitet, arbetsmiljö och säkerhet
2. Bidra med riktning
3. Sätt proaktiva nyckeltal
4. Följ upp SAM
5. Signalera från toppen
6. Skapa förutsättningar

6 tips till skyddsombud och chefer

1. Rapportera händelser och tillbud
2. Undersök och belys
3. Analysera och förstå grundorsaker
4. Jobba aktivt med åtgärder
5. Följ upp
6. Kom ihåg den sociala arbetsmiljön




6 tips till sam- verkansforum på olika nivåer

1. Uppdraget som skyddskommitté
2. Organisering
3. Bevaka frågor om hot och våld
4. Integrera hot och våld i SAM
5. ”Hot och våldsglasögon”
6. Planera



Fråga AI



Förebygg
Undersöka
Analysera grundorsaker
Åtgärda
Följ upp och lär
Rusta medarbetare och
organisation

Summering



Tack för mig!

LEAD ⁴ HEALTH

SARA GÖRANSSON

FIL.DR OCH KONSULT

070-686 2005



Hot på jobbet händer.

The background features a dark blue and teal color palette. At the top, there are several circular icons: a white cloud-like shape inside a red circle, a white skull with red eyes inside a teal circle, and a white circle with a red starburst. Below these, a light pink rectangular box contains the text. At the bottom, a stylized illustration shows a person with dark hair, wearing a light pink shirt, sitting at a desk and working on a computer. The person is shown in profile, facing left. The computer monitor is a simple black rectangle.

**När det händer är det
viktigt att vara
förberedd.**

**Snart kommer
något nytt för
dig som jobbar
i statlig sektor.**



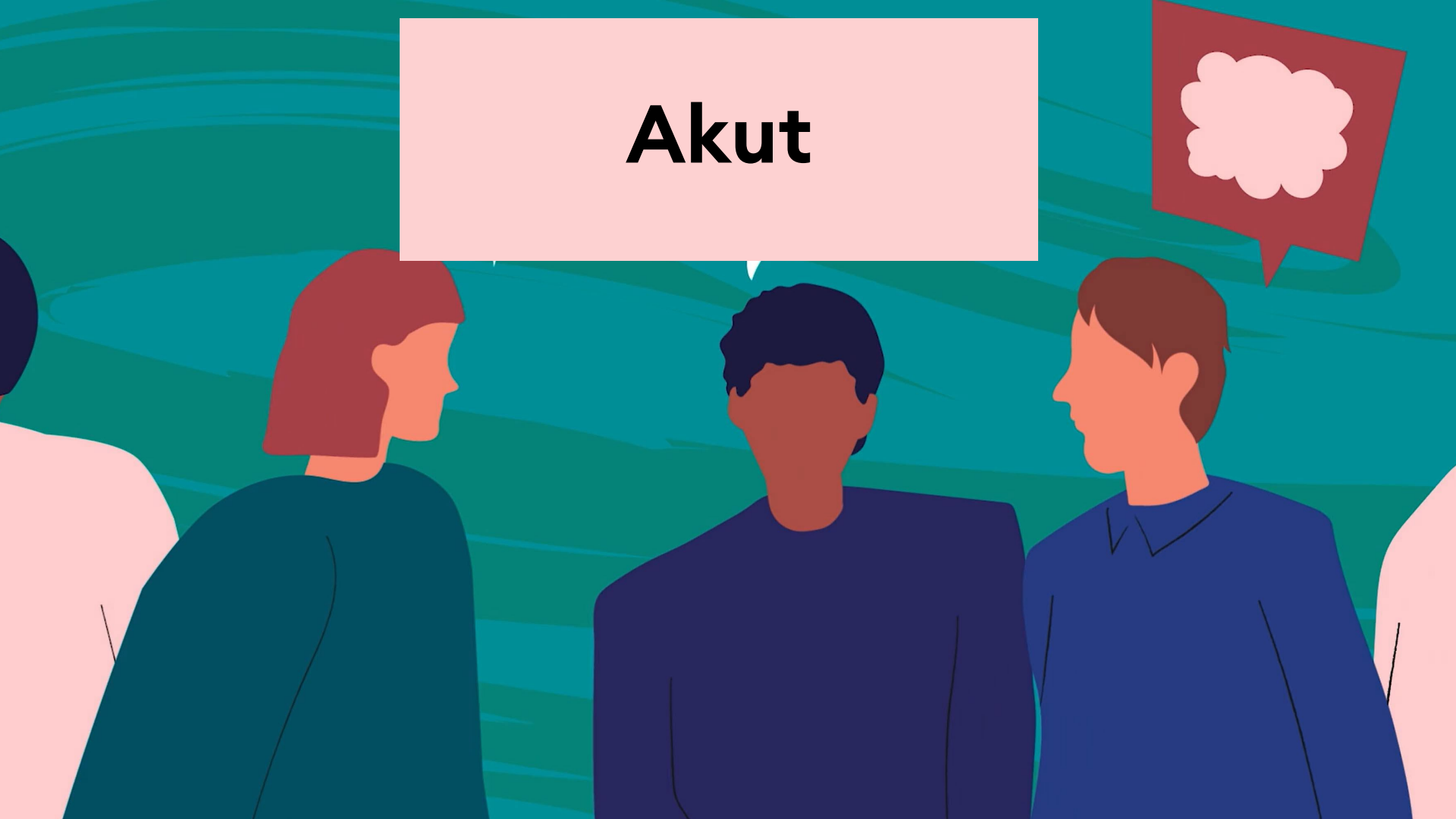
Ett stöd för att arbeta



Förebyggande



Akut



Uppföljande







Du kommer att hitta





Vid olika typer

- Ta alltid kontakt med en kollega eller Tillsammans avgör ni hur hotet ska hanteras. Här finns stöd att hantera hotet för dig
- Behåll ditt lugn.
 - Lyssna noga på alla detaljer.
 - Avbryt inte personen.
 - Kontakta eventuellt näraste che

Att göra	
Anteckna detaljer om hotet Exempelvis nummer eller mejladress, omvandlad som rögg eller skrivs.	
Spåra alla bevis Samlas så mycket bevis som möjligt, exempelvis: <ul style="list-style-type: none"> Spjolla in samtal eller anteckna så mycket du kan. Spåra mejl, sms, skärmdumpar. Spåra konversationer och laggar. Bringa laptop, om det kommer via post. 	
Vad handlar hotet om? Vad råder personen ska hörs? Finns något med? Finns något föremål på platsen, en synlig blick eller dylikt?	

PSR-2023-0200

Chefsstöd i aku

Att göra	
Vem eller vad riktar sig hotet mot? Är särskilda personer utpekade? Vem eller vilka är verksamheten eller föreläsarna utpekade? Verkar personen känna till den eller dem som är i verksamheten?	
Var och när ska hotet genomföras? Är en särskild plats nämnd? Är en särskild tid angiven?	
Vem eller vilka är det som hotar? Är det en person eller organisation som hotar? Vem vill det? Vem framför hotet? Notera personens kön, ålder, kön, språk, eventuellt brytning.	
Analys och bedömning av hotet Du som tog emot hotet har mer information än men låt fler vara med i analysen och bedömningen.	
Kontakta polis Besluta om och i så fall vem som ska kontakta	
Om du kontaktar 112 Låt en kollega ringa till kontrollstäm som du pratar den hotande personen om det behövs. Uppge: <ol style="list-style-type: none"> Vem som ringar. Vilken typ av händelse det handlar om. Om någon är skadad. Vilken typ av hjälp som uppstår. Vartifrån du ringar. 	

PSR-2023-0200

Stöd för detta steg finns i materialet *Hot på jobbet* under rubriken **Akut**:
partsradet.se/hotpajobbet/akut

Sid 3 (2)

Inför aktivitet eller evenemang

Ta ställning till frågorna nedan som en hjälp att bedöma risker inför en aktivitet eller evenemang.

Det skänks evidensbaserade riskbedömningar för ändamålet och dessa frågor är baserade på samråd och betraktas som ett stöd. Vissa situationer är unika och en samtal bedömning behöver göras av dem som har situationen.

MARKERA DEN SIFFRA SOM STÄMMER ÖVERENS MED SVARET.

Nummer	Fråga
1	Har verksamheten någon aktuell hotbild mot sig?
2	Om ja: Har en uppdaterad analys av situationen gjorts med stöd av säkerhetsexperten?
3	Har någon av medverkande personer någon aktuell hotbild mot sig?
4	Om ja: Har en uppdaterad analys av situationen gjorts med stöd av säkerhetsexperten?
5	Finns personer som är starkt negativt inställda till verksamhetens arbete?
6	Handlar aktiviteten om något som kan trigga personer som är negativa till verksamheten?
7	Är du ensam i aktiviteten eller evenemangst?
8	Har aktuella personer tillgång till larmtelefon?
9	Är polis informerad om aktiviteten?
10	Kommer polis eller väktare att finnas med på aktiviteten?
11	Har aktiviteten eller evenemangst annonserats i förväg?
TOTALSUMMA	

Summerna poängerna av alla svar. Eftersom riskbedömningen inte är evidensbaserad finns inga gränsvärden, men principen är att ju **högre totalpoäng desto högre risk**. Följaktligen utvärderat genom olika former av åtgärder.

Stöd för detta steg finns i materialet *Hot på jobbet* under rubriken **Förebyggande**:
partsradet.se/hotpajobbet/forebyggande

Sid 1 (1)

Uppföljningsamtal – chef

Oavsett hur en person eller grupp har reagerat vid en händelse är det viktigt att följa upp hur det går. Reaktionen kan komma långt efteråt. Närmaste chef är ansvarig. Här följer tips för samtala.

- Boka tider för samtal**
Boka tiderna direkt efter händelsen och glass sedan ut när behovet minskar. Boka upp för en lång tid framåt för att följa processen.
- Var uppmärksam**
Håll koll på den drabbades beteende, prestation, frånvaro med mera. Allt som avviker från det vanliga kan vara tecken på att personen behöver mer stöd för att hantera det som har hänt.
- Avsätt tid och hitta en trygg miljö**
Genomför samtalen i en trygg och trygg miljö. När närvarande.
- Bekräfta och normalisera**
Bekräfta personens upplevelser, visa förståelse och förmedla att reaktionerna är normala.
- Erbjud professionellt stöd**
Hänvisa medarbetaren till företagshälsovård eller annan expertresurs om personen är stort påverkad av det som hänt och har svårt att få vardagen att fungera, eller mår väldigt dåligt.
- Genomför arbetsanpassningar**
Giv stöd i processen som varor ett erbjudande medarbetaren arbetsanpassningar om vissa arbetsuppgifter, miljöer eller dylikt väcker för mycket minnen. Över tid är det dock viktigt att personen inte undviker det som är jobbet utan söka återta arbetets arbetsuppgifter och miljöer som personen tidigare var trygg i.
- Dokumentera**
Ta anteckningar under era samtal och var noga med att dokumentera åtgärder som ni kommer överens om.

PSR-2023-0200

Sid 1 (8)

Hot på jobbet

START • VÄRKAJDER • INOMLÄNKA

DELA SIDA



Välkommen till ett material som ger stöd i arbetet med att förebygga hot, våld och trakasserier på jobbet. Här får du också råd gällande vad man gör när något ändå händer, samt hur man följer upp det som har hänt. Materialet är framtaget för dig som är chef, specialist inom personal- eller säkerhetsfunktioner, skyddsombud, facklig representant eller har annan position inom statlig sektor.

Vilken typ av insats är du intresserad av?

Arbetsmaterialet Hot på jobbet är indelat i tre delar som sedan delas in i ovanstående direkt till den del som du är intresserad av eller till del av hela materialet genom att starta med Förebyggande, gå vidare till Akuta och avsluta med Uppföljande.

Förebyggande



Att förebygga hot, våld och trakasserier kräver betydligt mer än att ta fram policyer och handlingsplaner. Det handlar också om att skapa medvetenhet och om att få till stånd en inlärningsprocess. I en organisation där det finns risk för hot, våld och trakasserier bör man ständigt arbeta förebyggande och systematiskt med den här typen av frågor.

Akut



När en incident inträffar är det viktigt att ha rutiner att följa och att ansvarsföreningen är tydlig för alla på myndigheten. Om den drabbade själv vet vilken hjälp han eller hon kan få fungerar rutinerna som en trygghetsfaktor. Vid vissa händelser kan det också vara viktigt att ha en plan för kommunikationen – vad ska förmedlas, när och till vilka?

Uppföljande



Hur man bemöter en person som har blivit utsatt för hot och våld kan vara avgörande för hur hen klarar av att bearbeta det som har hänt. Ett annat fokus för den här fasen är bland annat att ickeincidentrapportera som underlag för det förebyggande arbetet, samt att fortsätta kommunicera om hur man arbetar vidare för att förhindra att något liknande händer igen.



Checklistor och arbetsblad för nerladdning

I Hot på jobbet's texter hittar du hänvisningar till checklistor, riskbedömnings- och undersökningsunderlag samt stöd steg för steg. Vi har också samlat alla underlag här så att du enkelt kan öppna och spara ner dem utan att behöva leta efter dem i texten.

TILL SAMLINGSSIDAN



Kommer snart!



A stylized illustration of a house with a dark blue roof and walls. The house has several white rectangular windows on the left side. On the right side of the house, there is a pink heart and a thumbs-up icon. A large teal circle is overlaid on the house, containing the text 'Premiär i december'. The background is a light pink sky with white clouds, and the foreground is a teal ground.

**Premiär i
december**

Du får en förhandstitt idag!



PARTSRÅDET

partsradet.se/hotpajobbet





Fikapaus med mingel



Hot på jobbet: Länsstyrelsen Stockholms förebyggande arbete

Förebyggande säkerhetsarbete på enheten för djurskydd

7 November 2023



Länsstyrelsen
Stockholm

Foto: Fredrik Persson



Region Stockholm
08-737 70 00
region@regionstockholm.se



Länsstyrelsen i Stockholms län

- Tre enheter som jobbar med djurskydd
 - Enheten för djurvälstånd
 - Enheten för veterinära frågor
 - Enheten för djurskydd
 - 2600 ärenden / år
 - 22 anställda
- Utbildning
 - Agronomer, biologer, etologer, veterinärer m.m.
- Vad jobbar vi med?
 - Djurskyddslagen (2018:1192)
 - Lagen om tillsyn över hundar och katter (2007:1150)

Foto: privat

En problematisk vardag för djurskyddshandläggare

- 8 av 10 av djurskyddshandläggarna utsätts för hot (2019)
- Hot och våld vid kontroller och omhändertaganden
 - Ovanligt i Stockholm
 - Jobbar i par
 - handräckning från Polismyndigheten
 - Bett från djur
- Hot på kontoret
 - Ofta subtila och förtäckta
 - Något som eskalerar över tid
 - Suicidhot är inte ovanligt



Foto: Länsstyrelsen



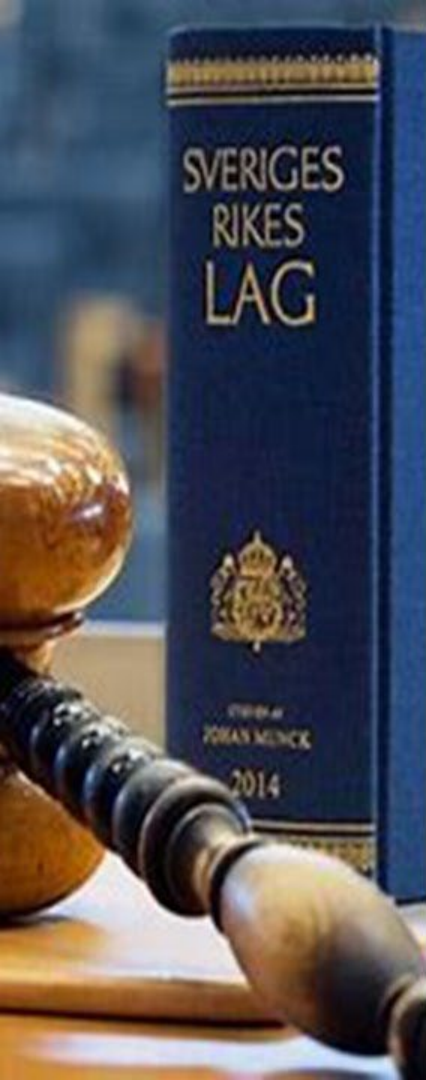
Projekt för trygghet och säkerhet (2020-2022)

- Egen säkerhetsrutin
- Utbildning i tre steg
 - Grundutbildning för alla
 - Partsrådets material om otillåten påverkan
 - Säkerhetsrelaterad vidareutbildning
 - Individanpassad kompetensutveckling
- Handlingsplan
 - Struktur och arbetsmetoder vid incident
 - Snabba åtgärder är en framgångsfaktor
 - Stöd till personalen
 - Lärdomar och verka förebyggande för framtiden



Projekt för trygghet och säkerhet (2020-2022)

- Kamratstöd
 - Stärka och stötta
 - Främja återhämtning
- Företagshälsovård
 - Handledning för att hantera stress, bra gruppdynamik, sänka ribban för vad som ska tolereras
- IA
 - Incidentrapportering
 - Riskobservationer



Svårigheter

- Ingen eller lite utbildning att hantera människorna bakom djuren
- "sitter i väggarna" – arbetsgivaren behöver ta större ansvar
- Tidskrävande att hantera efterverkningar
- Svag lagstiftning för att skydda tjänstepersoner
- Polisanmälan blir personlig



Framgångar

- Bättre förutsättningar att förebygga incidenter
- Bättre motståndskraft när incidenter uppstår
- Tydlighet om hur vi ska agera vid incidenter
- Sänker "det ska man tåla-nivån"
 - Det är okej att bli påverkad!

→ Vara proaktiva, inte reaktiva!

→ En tryggare och säkrare arbetsmiljö!



Tack för uppmärksamheten!

Frågor?



Tack för oss från scenen!



**Fortsätt samtala
vid borden.**



Kommande evenemang

Seminarium

**Partsrådsdagen 2023:
Norrköping**

DEN 29 NOVEMBER 2023

Webbinarium

**Vad är en lagom
arbetsbelastning?**

DEN 5 DECEMBER 2023
ARBETSMILJÖ

Informationsträff

**Proaktivt arbetsmiljöarbete med
IA-systemet**

DEN 7 DECEMBER 2023
HÅLLBART ARBETSLIV

Webbinarium

**Hållbart arbetsliv: skörda
lärdomar och så nya frön**

DEN 12 DECEMBER 2023
HÅLLBART ARBETSLIV

