

Partsrådsdagen 2024



Om Partsrådet





Ulrica Engström Nilsson

Kanslichef
Partsrådet

Agenda Partsrådsdagen 2024: Ett längre arbetsliv



- 09.30 – 10.00 Registrering. Kaffe och smörgås serveras
- 10.00 – 10.15 Inledning/Välkommen, presentation av program
- 10.15 – 10.20 Centrala parters insatser för ett längre arbetsliv
- 10.20 – 11.10 Information från Samverkan och Lönebildning
- 11.10 – 11.30 **Paus**
- 11.30 – 12.00 Forts. Information från Arbetsmiljö och Hållbart arbetsliv
- 12.00 – 13.00 **Lunch**
- 13.00 – 14.20 Om föränderlig arbetsmiljö och lärande organisationer
- 14.20 – 15.00 **Paus inklusive dialoger i grupp**
- 15.00 – 15.30 Samtal i storgrupp
- 15.30 – 16.00 Avslutande plenum och summering



Vad är Partsrådet?

- Rådet för partsgemensamt stöd på det statliga avtalsområdet.
- Partsrådet leds av Arbetsgivarverket, Saco-S, Seko och OFR/S,P,O.
- De kommer överens om vissa angelägna områden där Partsrådet ska erbjuda stöd till lokala parter.
- Ideell förening.



Inom vilka områden?

- **Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer på central nivå** kommer överens om områden där det är viktigast att erbjuda lokala parter Partsrådets stöd.
- De identifierar att vissa områden är angelägna att arbeta med och utveckla partsgemensamt.

Det handlar om både **aktuella frågor och långsiktiga utmaningar.**





Partsgemensamt arbete är viktigt!

- När fack och arbetsgivare arbetar tillsammans och bidrar med sina perspektiv kan inspiration och lärdomar tas tillvara och användas för att utveckla organisation och verksamhet.
- Det skapar förutsättningar för välmående och effektiva statliga arbetsplatser, vilket i sin tur bidrar till en välfungerande statlig sektor.



Vilka finns Partsrådet till för?

Representanter för arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i verksamheter som

- är medlemmar i Arbetsgivarverket och
- omfattas av kollektivavtal inom statliga avtalsområdet



Och genom lokala parter också för medarbetare och verksamheter inom staten.



**Allt Partsrådet erbjuder är partsgemensamt
framtaget för statlig sektor.**



Det här är på gång!

- **Arbetslivsresan**
 - Informationsträff - 3 oktober kl. 10.00
- **Partsrådspodden, t ex**
 - Podd om Hybridarbete
 - Podd om Hot på jobbet
- **Webbinarier, t ex**
 - Proaktivt arbetsmiljöarbete med IA-systemet,
 - 16 oktober kl.13 (fokus på mindre organisationer)
 - 28 november kl. 9



Du hittar alltid
mer information på
partsradet.se

Och på





Håll dig uppdaterad!

- Prenumerera på Aktuellt från Partsrådet
- Följ oss på LinkedIn och Facebook
- Du hittar allt på partsradet.se

<p>Webbinarium</p> <p>Lansering av förändringar i tillsvidareavtalet RALS-T som träder i kraft 1 oktober 2024</p> <p>DEN 26 APRIL 2024 LÖNEBILDNING</p>	<p>Webbinarium</p> <p>Hur kan vi arbeta med inkludering?</p> <p>DEN 13 MAJ 2024 HÅLLBART ARBETSLIV</p>	<p>Informationsträff</p> <p>Proaktivt arbetsmiljöarbete med IA-systemet</p> <p>DEN 21 MAJ 2024 HÅLLBART ARBETSLIV</p>
<p>Webbinarium</p> <p>Lönebildningsdagen 2024: Det partsgemensamma analysarbetet inför lönerrevision</p> <p>DEN 24 MAJ 2024 LÖNEBILDNING</p>	<p>Webbinarium</p> <p>Förberedelsearbetet inför lönerrevision - Digitalt seminarium med Arbetsgivarverket och Seko</p> <p>DEN 16 JUNI 2024 LÖNEBILDNING</p>	<p>Seminarium</p> <p>Save the date Partsrådsdagen 2024: Uppsala</p> <p>DEN 12 SEPTEMBER 2024</p>



Anmäl dig på
[partsradet.se!](https://partsradet.se)



Inom vilka områden?

2024-2025 gäller:

Arbetsmiljö

Samverkan

Lönebildning

Hållbart arbetsliv





PARTSRÅDET

Centrala parterers insatser för ett längre arbetsliv

Samverkan och Lönebildning

Samverkan



Åsa Pyka
Arbetsgivarverket



Maria Hedin Nordling
Arbetsgivarverket



Tina Eriksson
Arbetsgivarverket



Mikael Andersson
OFR/S,P,O



Henrik Sjösten
Saco-S



Matts Haglund
Seko

Lönebildning



Anders Stålsby
Arbetsgivarverket



Åsa Pyka
Arbetsgivarverket



Omar Bellini
Arbetsgivarverket



Sanna Feldell
OFR/S,P,O



Anna Westling
Saco-S



Fredrik Bäckström
Seko



Aktuellt inom Lönebildning

- Lönebildningsdagen
- Parvisa webinarier eller seminarier:
 - Saco-S
 - Seko
 - OFR/S,P,O
- Poddavsnitt
- Förbättra användarvänlighet i metodstödet BESTA-vägen



Arbetsmiljö och Hållbart arbetsliv

Arbetsmiljö



Tarja Nevala
Arbetsgivarverket



Karin Åslund
Arbetsgivarverket



Anders Kjällman
Arbetsgivarverket



Erik Hallsenius
OFR/S,P,O



Anders Lindström
Saco-S



Helené Zallin
Seko



Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

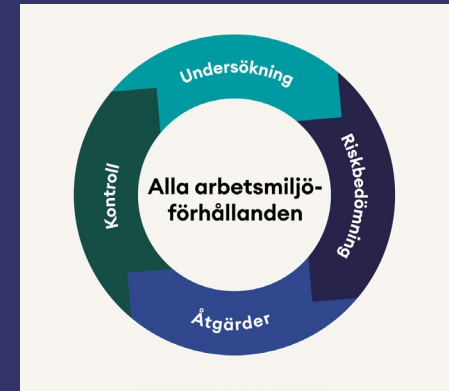
- **Utbildningar**
- **Temasidor**
- **Videor (webbinarier)**
- **Artiklar**





Aktuellt inom Arbetsmiljö

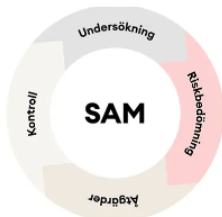
- Digital arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud i statlig sektor
- Stöd för lokala parter i förebyggande och aktivt arbete mot diskriminering och sexuella trakasserier
- Hot på jobbet och otillåten påverkan



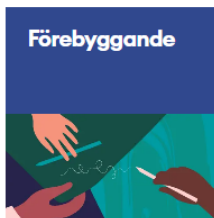
Välkommen till ett arbetsmaterial som ger stöd i arbetet med att förebygga, hantera och följa upp händelser kring hot, våld och trakasserier på jobbet. Materialet är framtaget för statlig sektor och vänder sig till dig som är chef, specialist inom personal- och säkerhetsfunktioner, skyddsombud eller facklig representant.

Hur fungerar materialet?

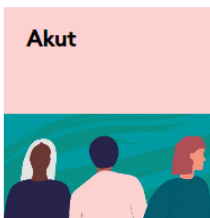
Hot på jobbet är framtaget för att ge stöd kring frågor som handlar om hot, våld och trakasserier, samt vid akuta skeenden. Här kan du ta del av information, råd och dialogkort, samt se filmer och ladda ner checklistor. Materialet fungerar som ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och är uppdelat i förebyggande, Akut och Uppföljande.



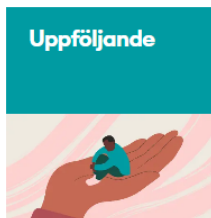
Vilken typ av insats är du intresserad av?



Att förebygga hot, våld och trakasserier kräver betydligt mer än att ta fram policier 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.



När en incident inträffar är det viktigt att ha rutiner och att ansvarsfördelningen är tydlig för alla på myndigheten. Om den drabbade själv vet vilken hjälp hen 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?



Hur man bemöter en person som har blivit utsatt för hot och våld kan vara avgörande för personens bearbetning av det som har hänt. Övriga fokus för den här fasen är att incidentrapportera som underlag för det förebyggande arbetet, utreda och lära av händelsen samt att kommunicera arbetet med att förhindra att något liknande händer igen.

Arbetsmaterial - Hot på jobbet



- Partsgemensamt arbete
- Bygger på aktuell forskning
- Enkelt att använda
- Typ av insats:
 - Förebyggande
 - Akut
 - Uppföljande
- Checklistor och arbetsblad



Otillåten påverkan

– en del av arbetsmiljöarbetet.



Introduktion

Många tjänstemän har någon gång i sitt yrkesliv upplevt att någon försöker påverka dem på ett oönskat sätt. Påverkan kan ske både som en fysisk påverkan, som att vara fysiskt närvarande eller genom att kommunicera. Otillåten påverkan är den juridiska termen för sådana påverkaner. Vissa tjänstemän löper större risk att utsättas för sådana påverkaner, beroende på vilken roll de har i arbetet. Det är tjänstemän som har ett ledarskap eller befogenheter som får stora konsekvenser för andra.

📄 Klicka på knappen nedan för att läsa mer

Olika former

Olika former och roller

Olika roller



Konsekvenser

När en verksamhet eller en enskild tjänsteman utsätts för otillåten påverkan kan det ha konsekvenser för arbetsmiljön på flera sätt. Det påverkar den enskilda individens som utsätts, men kan även ha en påverkan på grupps- och organisationsnivå.

📄 Klicka i bilden för att läsa mer, gå vidare till nästa sida



Individens arbetsmiljö
konsekvenser som till exempel, stressande eller trötta
svargar ofta, de är trötta och de drabbas av
stressrelaterade.



Roller och samverkan

Arbetsmiljöarbetet är ett arbete som ska göras av alla som har ett ansvar för arbetsmiljön. Det innebär att det ska göras av arbetsledare och arbetsgivare tillsammans i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmaterial - Otillåten påverkan



- Partsgemensamt arbete
- Olika former av otillåten påverkan
- Om konsekvenser för individen, gruppen och organisationen
- Roller och samverkan
- Tre perspektiv: Före, under och efter
- Exempel

Hållbart arbetsliv



Karin Åslund
Arbetsgivarverket



Annina Kuylenstierna
Arbetsgivarverket



Tina Eriksson
Arbetsgivarverket



Erik Hallsenius
OFR/S,P,O



Helené Zallin
Seko



Linda Solberg
Saco-S



Hållbart arbetsliv ger stöd till lokala parter

för att skapa positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv för en bättre arbetsdag, varje dag i statlig sektor.

Olika tjänster för att:

- Motverka ohälsa
- Främja engagemang och delaktighet





Partsrådets tjänster



Arbetslivs- resan

Om och för ett
längre arbetsliv



Fånga tidiga tecken på stress

+29k: Hantera
stress



Välkommen tillbaka

Aktiv och stöttande
rehabilitering



Inkluderande arbetsmiljö

Likvärdiga
förutsättningar
för alla



Samskapat utvecklings- arbete

Samlad kunskap
och
olika perspektiv



IA-systemet

Systematisk
rapportering av
arbetsmiljö



Aktuellt inom Hållbart arbetsliv

- Inkluderande arbetsmiljö – nylanserad efter omarbetning
- Kommande stödmaterial för facilitering av tjänsterna
- Utveckling av tjänst för förändringsstöd

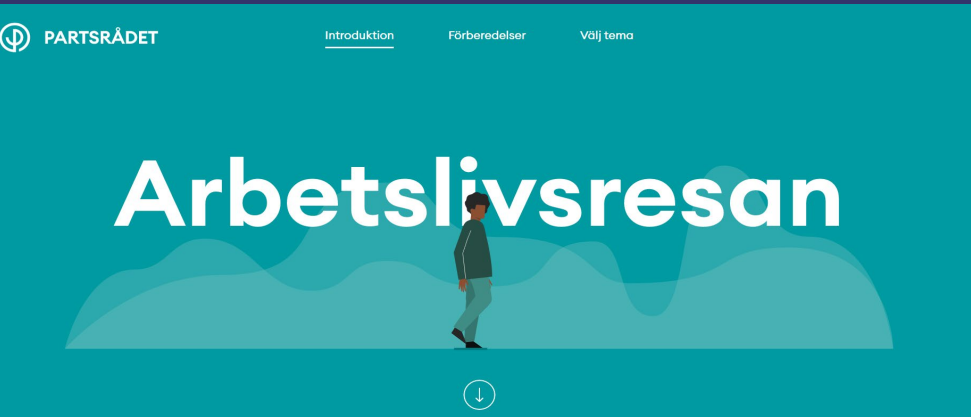




Arbetsmaterial – Inkluderande arbetsmiljö

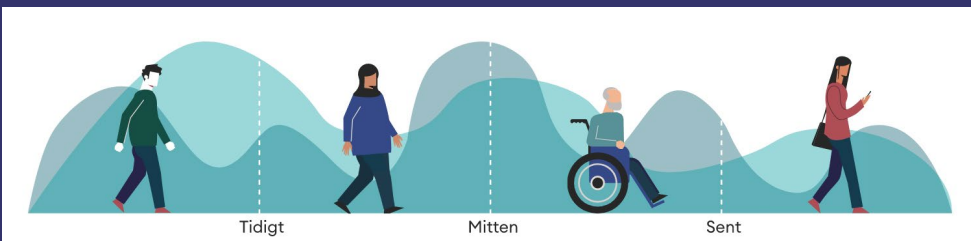


- Förnyat och omarbetat material
- Partsgemensamt
- Bygger på aktuell forskning
- Tre delar
 - Bygga kunskap
 - Undersöka er arbetsplats
 - Åtgärda och följa upp



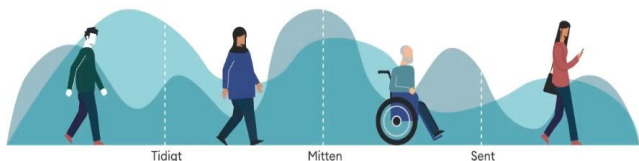
Arbetslivsresan

- Digitalt stödmaterial till lokala parter, i att lyfta frågor om ett längre arbetsliv för alla åldrar i er organisation.
- Ett verktyg i analysarbetet
- Det ingår forskningsbaserad kunskap, arbetsmetodik, inspirationsmaterial och samtalsunderlag.
- Fem olika teman att välja mellan för att fokusera era insatser

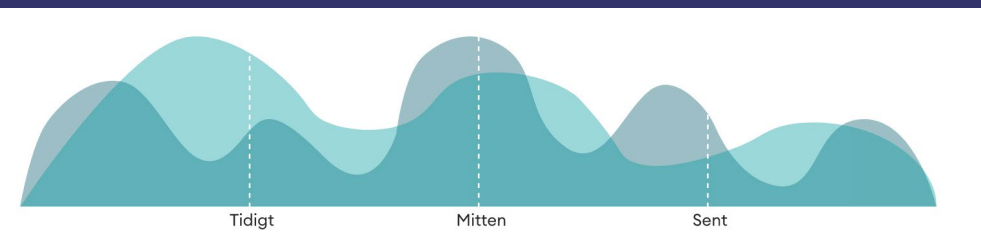




Arbetslivsresan



Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar



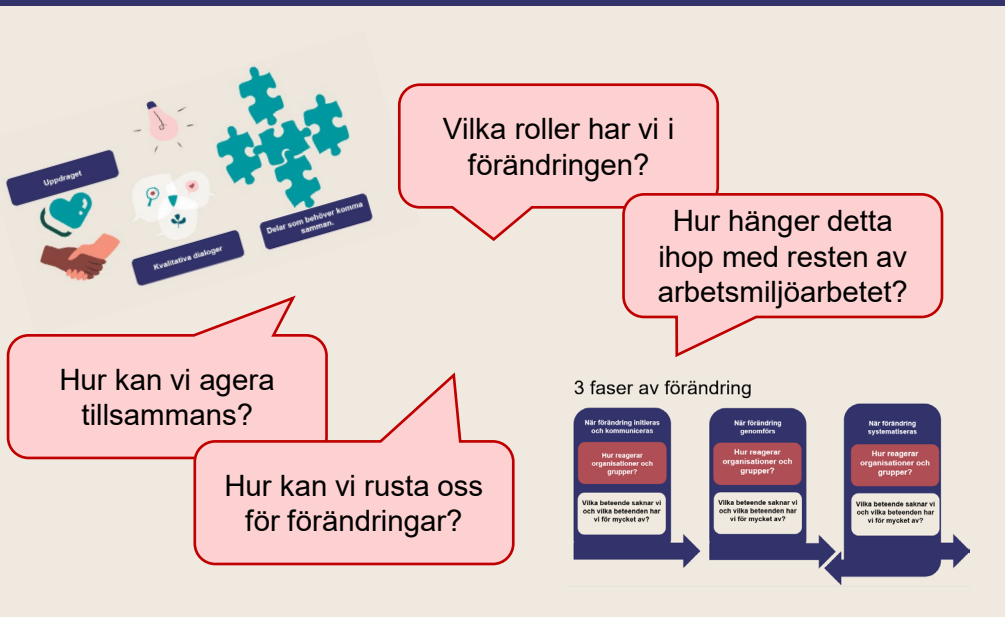
Arbetslivsresan

- Arbetslivsresan delar upp arbetslivet i fyra olika faser
- Faserna handlar inte om hur gamla vi är utan om att vi bygger erfarenheter, lär oss och utvecklas under resans gång.
- Dessa påverkas både av det som händer på jobbet och i privatlivet.
- Arbetslivsresan är unik för alla individer och förändras över tid.



Förändringsstöd

- Partsgemensamt förändringsstöd
- Sätta perspektivet på styrkan av att gemensamt ta fram ramar för det partsgemensamma förändringsarbetet
- Kvalitativa dialoger
- Går igenom tre faser av förändring
- Beräknas klar november 2024





Aktuellt just nu (poddar och webinarier)

- Podd om hybrid arbetsmiljö
- Podd om hot på jobbet
- Podd om aktiva åtgärder

- Informationsträff om Arbetslivsresan (3 oktober)
- Webinarium om proaktivt arbetsmiljöarbete med IA-systemet med fokus på mindre organisationer (16 oktober)
- Webinarium om proaktivt arbetsmiljöarbete med IA-systemet (28 november)
- Webinarium om förändringsstöd (november)
- Webinarium om SAM/OSA (december)



PARTSRÅDET



Lunch
12.00 – 13.00

Agenda Partsrådsdagen 2024: Ett längre arbetsliv



13.00 – 14.20 Om föränderlig arbetsmiljö och lärande organisationer

14.20 – 15.00 **Paus inklusive dialoger i grupp**

15.00 – 15.30 Samtal i storgrupp


15.30 – 16.00 Avslutande plenum och summering



Andrea Eriksson

Professor

KTH



*Hur kan vi utveckla
hållbara arbetsplatser
inom statlig sektor?*

Ett längre arbetsliv -
Partrådsdagen 2024

Andrea Eriksson, professor, KTH



Innehåll presentation

- Resurser och förutsättningar för hållbar arbetsmiljön
- Krav och arbetsmiljöproblem som behöver minskas
- Utveckling av hälsofrämjande lärande för att hantera krav och arbetsmiljöutmaningar



Hållbart arbete...

- ...innebär att mänskliga resurser återskapas genom att det finns en balans mellan individens resurser och arbetets krav.
- ...tar hänsyn till vad som är ett psykologiskt och fysiskt bra arbete för individen.
- ...tillhandahåller resurser för att individen ska klara av att hantera sina arbetsuppgifter.
- ...en process som kräver att tid för lärande och reflektion avsätts.

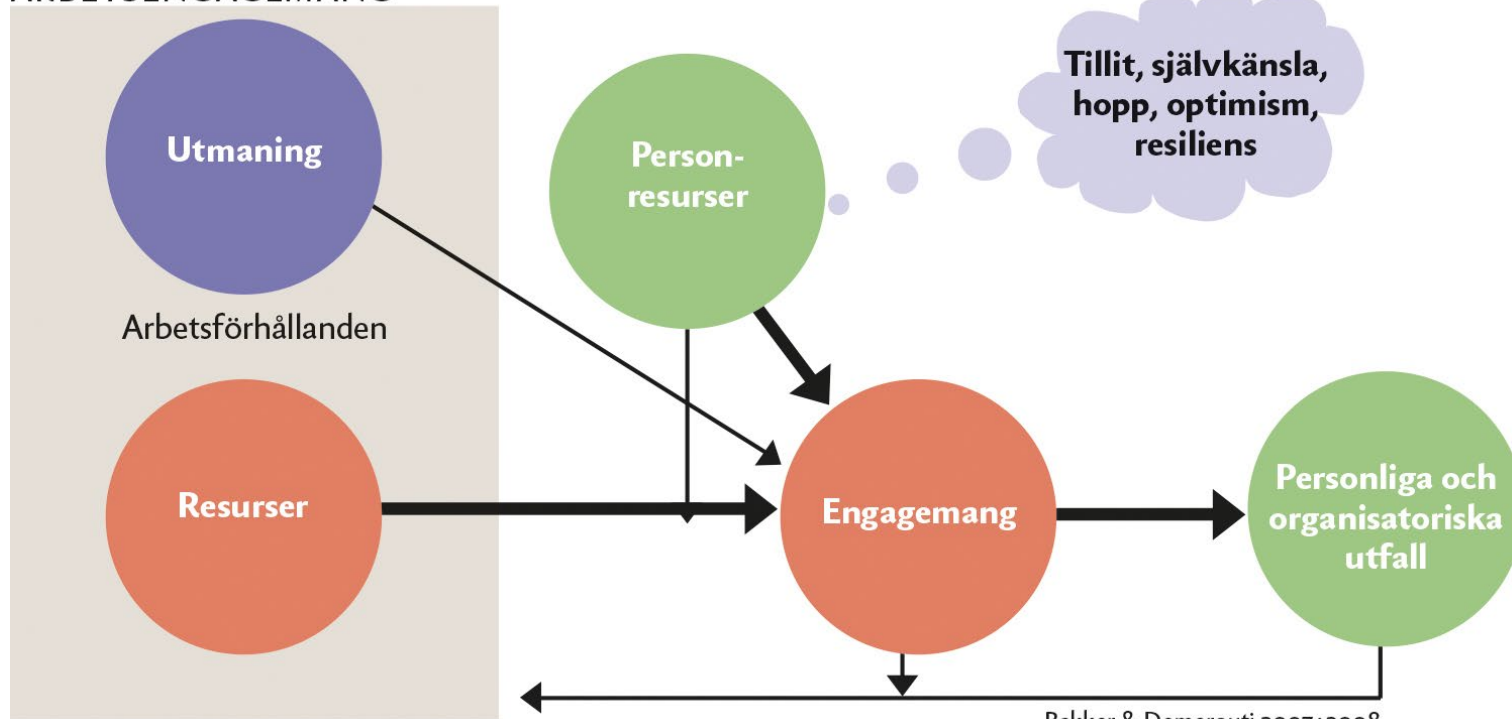


Lönsamhet i satsningar på arbetsmiljö?

- Totala kostnaden för psykisk ohälsa: ca 5 procent av BNP
- Produktionsbortfallet vid stressrelaterad psykisk ohälsa minst 9 procent
- Varje satsad krona på arbetsmiljö ger mer än dubbelt tillbaka
- Satsningar på arbetsmiljö minskar olycksrisker, produktionsstopp och avvikelser
- Bättre arbetsmiljö ökar arbetsengagemang och vilja arbeta kvar



ARBETSENGAGEMANG



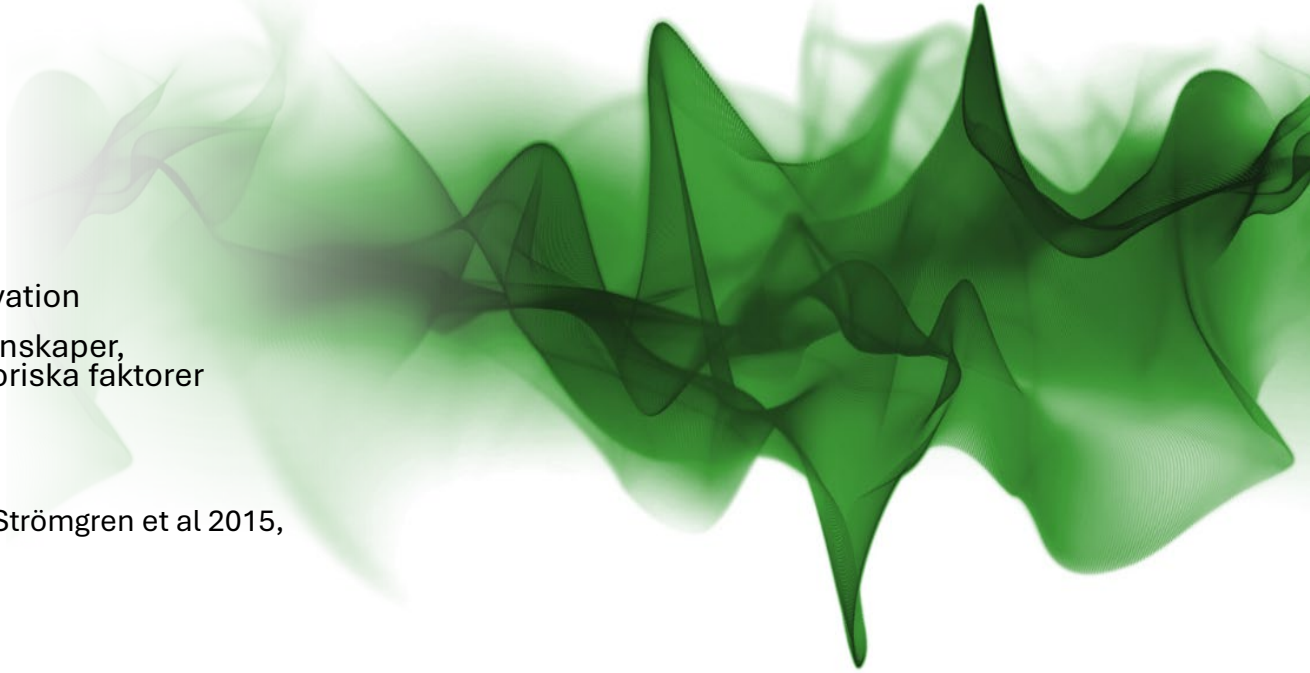
Bakker & Demerouti 2007: 2008

Arbetsengagemang

- Form av välbefinnande
- Kraft och energi
- Entusiasm och hängivenhet
- Flow

- Individuella drivkrafter/motivation
- Påverkas av individuella egenskaper, yrkesidentitet och organisatoriska faktorer

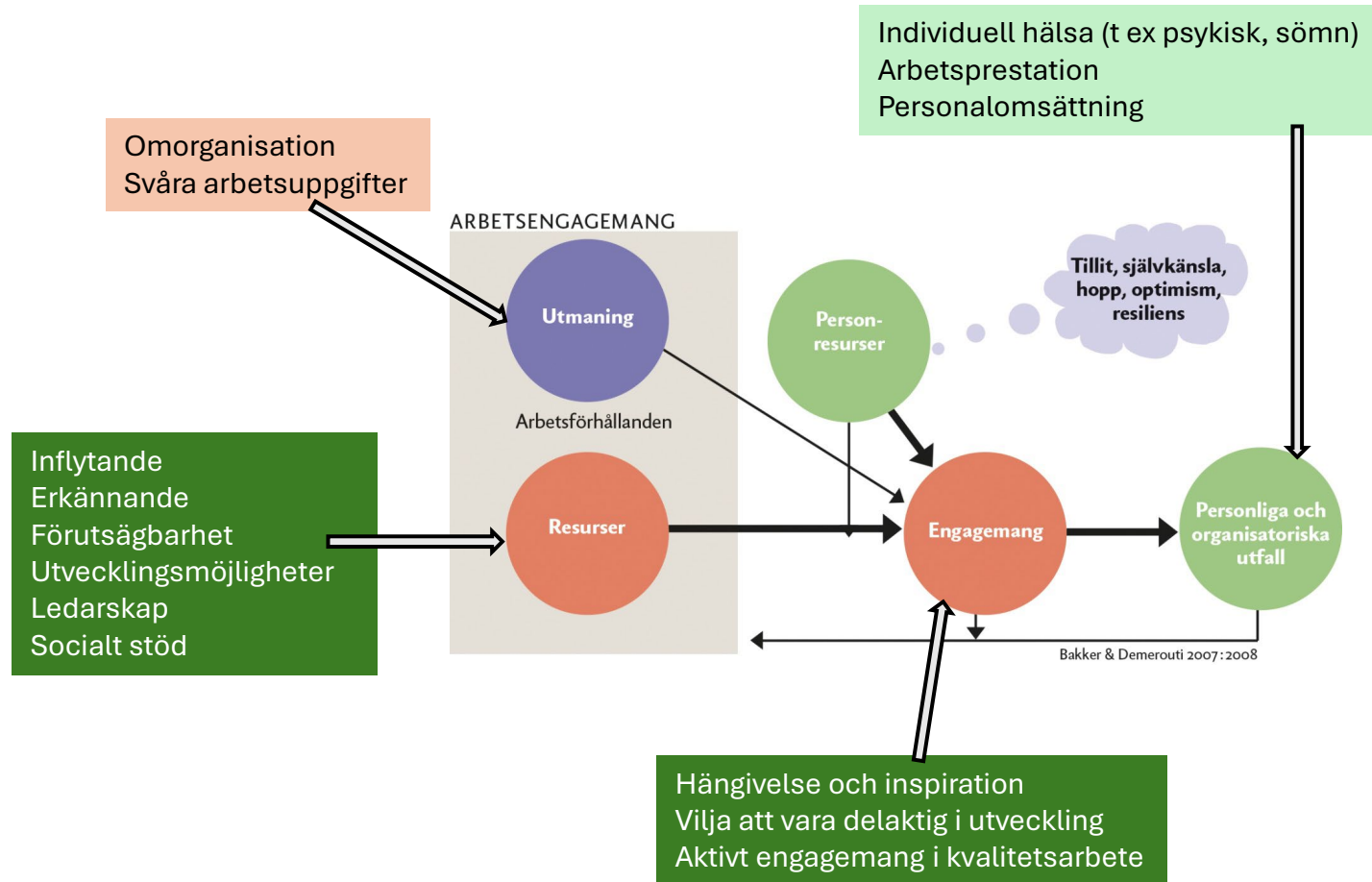
Bakker & Demerouti 2007; 2008, Strömngren et al 2015,
Dellve et al 2016





Utveckling av positiva resurser

Arbetsengagemang: Exempel på mekanismer



ARBETSPLATSENS KÄNSLA AV SAMMANHANG

Efter Antonovsky, 1990;
Hanson, 2004;
Nilsson 2011

Begriplighet

Kunskap om
Omvärlden
Organisationens historia
och organisation
Arbetsinnehållet
Egna rollen
Förändringar

Återkoppling från chefen,
kollegor, klienter

*Reflekterande
Öppenhet
Helhetsbild av arbetet*

Hanterbarhet

Resurser och stöd
Material, verktyg, människor
Tydlig organisation
och riktlinjer

Påverkansmöjligheter
Arbetstakten
Arbetets planering

Kompetens
Yrkeskunnande
Social kompetens
Kommunicera

Ork Fysisk , psykisk
Distansering, pauser

*Tillåtande, harmoniskt klimat
som ger möjlighet till flexibilitet
och ansvarstagande*

Meningsfullhet

Motivation
Visioner, Mål
Rimliga löner, förmåner

Värderingar
Etik och moral, att göra gott, att bidra
Centrala värderingar
Rättvis behandling

Positiva upplevelser
Relationer: kollegor/chef
Trevlig miljö, Trivselaktiviteter
Humor
Variation i arbetet
Självkänsla

*Uppskattning och berikande
socialt klimat*

ARBETSPLATSENS KÄNSLA AV SAMMANHANG

Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
Kunskap	Resurser och stöd	Motivation
Egen roll	Påverkansmöjligheter	Värderingar
Feedback	Kompetens	Positiva upplevelser
	Ork	

Arbetsmiljön vid statliga arbetsplatser

Vad fungerar väl/positiva arbetsmiljöfaktorer

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Meningsfullhet, stimulerande arbete, inflytande i arbete, påverkan över genomförande av arbete

Majoritet är nöjda med sitt arbete i stort

Sämre arbetsmiljöfaktorer/negativa trender

Brist på tydliga mål i arbete

En majoritet har för hög arbetsbelastning och för mycket att göra

En liten andel får besked av chef om arbetsuppgifter som ska prioriteras

Våld och hot förekommer (17 %)

Övriga arbetsmiljöfaktorer

Minst halva tiden går att lösa krävande problem (72 %)

Har större möjligheter att arbeta hemifrån jämfört med andra arbetstagare på arbetsmarknaden i stort

7 % bedömer sig **inte** kunna arbeta fram till ordinarie pensionsavgång



**MINSKA, MOTVERKA OCH FÖREBYGGA
RISKFaktorER I ARBETET**

KRAV - RISKFAKTORER

Arbetsmängd

- 56 % skattar att man har alldeles för mycket att göra
- Enbart 36 % skattar lagom arbetsbelastning

Arbetets svårighetskrav

Minst halva tiden går att lösa krävande problem (72 %)

Oförenliga krav

Oklara roller

- Ungefär hälften upplever brist på tydliga mål

Våldsrisker, kränkningar, och

trakasserier 17% har upplevt att våld och hot förekommer

Konflikter i arbetet

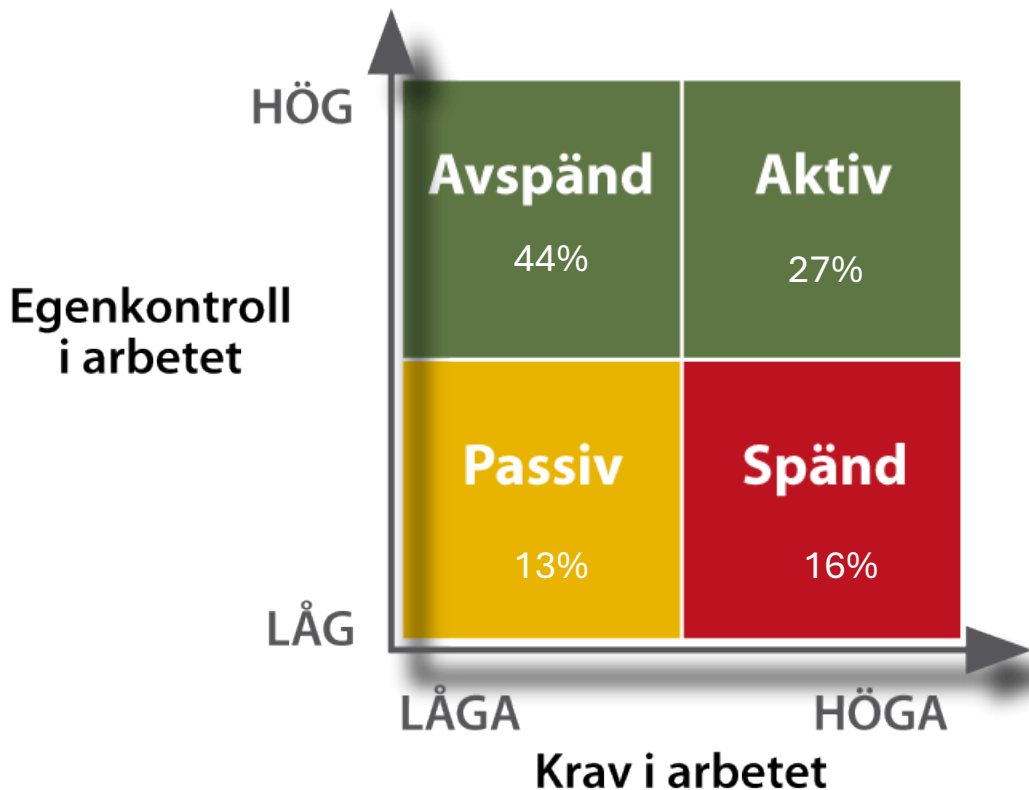
Risk för olycksfall

Ensamarbete

Ständiga förändringar – otrygghet i anställningen

Skiftarbete – oregelbundna arbetstider

Rimliga krav, tillräcklig kontroll och ett bra stöd



Utbildning, kompetens
Motivation att utvecklas
i arbetet
Handlingsutrymme
Socialt stöd
Erfarenheter

*Enbart 25% vid
statliga
arbetsplatser
anger att de får
besked av chef om
arbetsuppgifter
som ska prioriteras*

Chefskap kan påverka genom strukturerande:

- Av viktiga basförhållanden i arbetsmiljön
- Av arbetssituationen vid pressade situationer och konflikter.

Strukturen möjliggör för medarbetarna:

- Att ha mer kontroll i sin arbetsmiljö
- Att ha delaktighet
- Att återfå kontrollen vid utsatta situationer

**Ca 50 % vid statliga arbetsplatser
upplever brist på tydliga mål**

1. Klargöra vems mål (Politiska, individuella, tjänstemottagares, etc)
2. Konkretisera målen och koppla till uppdraget
3. Hållbara målnivåer

Målnivåer

Fungerande målnivå med långsiktigt hållbar hälsa

Kortsiktig målnivå

Konfliktfylld målnivå: Kraven överstiger förmågan eller jag är uttråkad

Förmåga, ork
och hälsa



Mentimeter 1, ordmoln

Beskriv med 1-3 ord vad du upplever du för arbetsmiljörisker eller arbetsmiljöproblem?

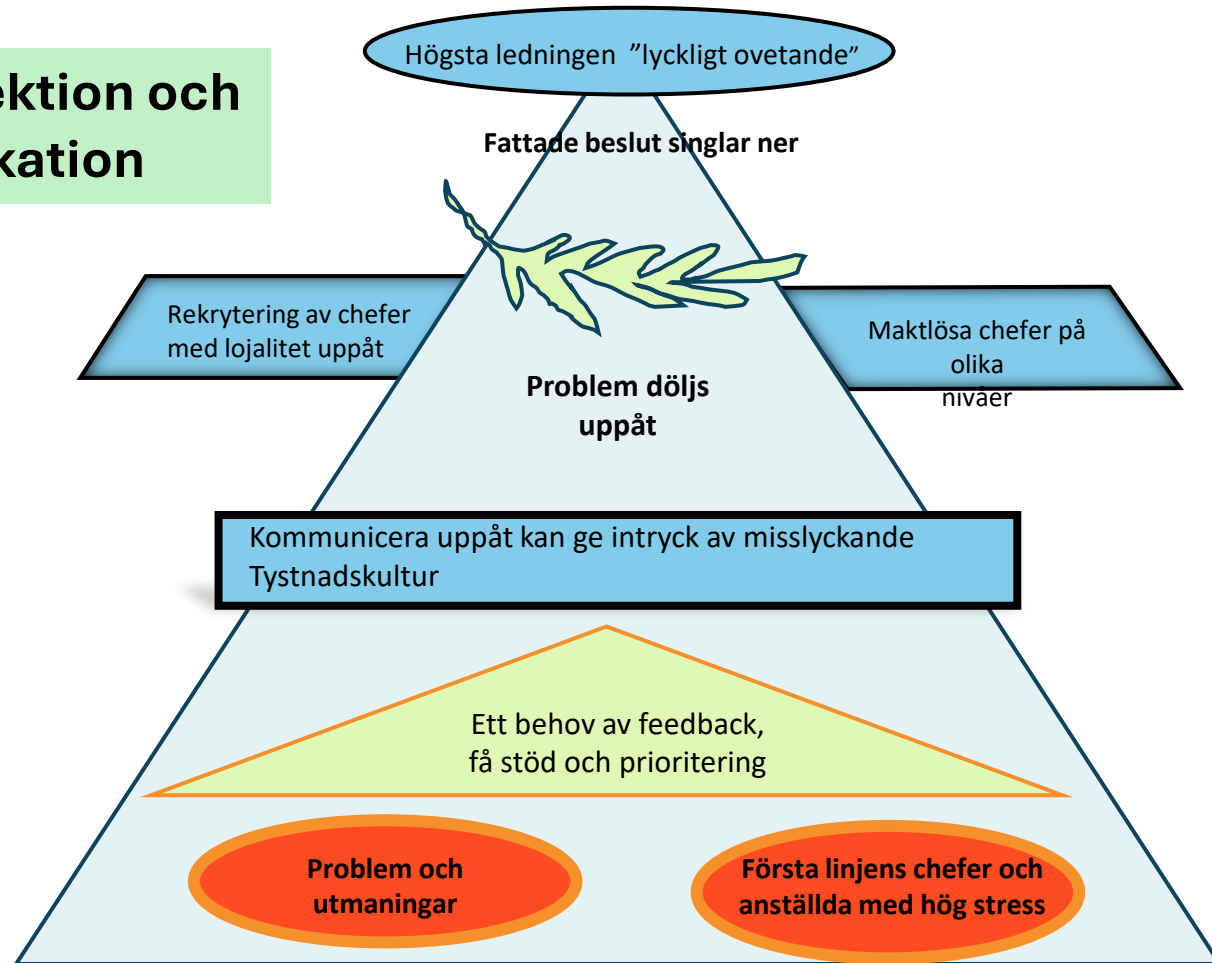
Gå till: www.menti.com

Kod: 5241 7860



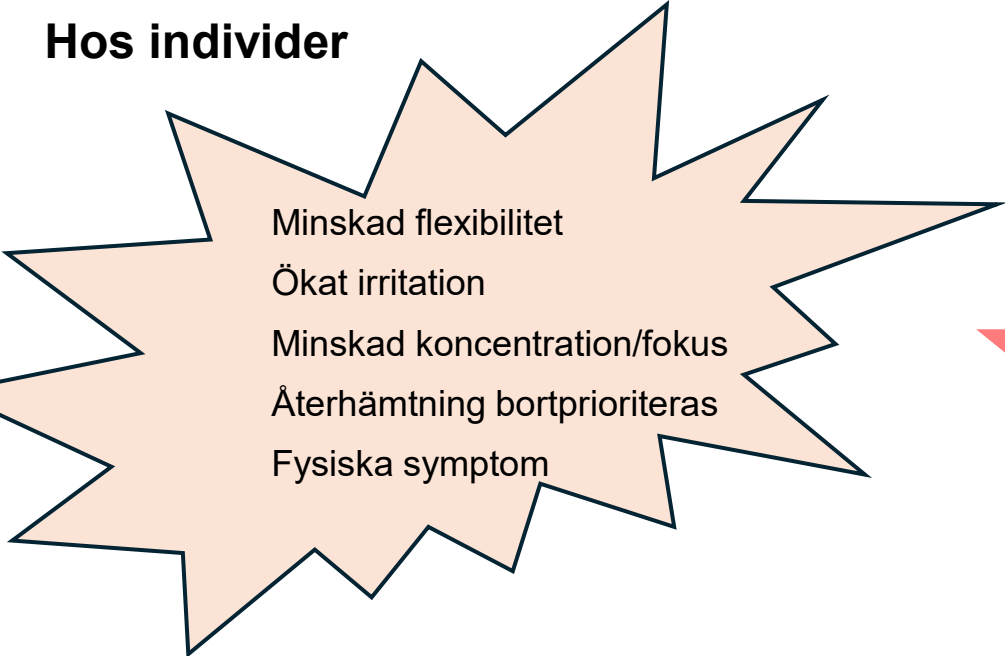
Brist på lärande, reflektion och flödande kommunikation

- Ofta toppstyrda beslut och förändringar i offentlig sektor
- Rationalisering som drivkraft
- Ökad förändringstakt
- Brist på integrering av arbetsmiljöperspektiv i förändringsarbete



Hur fångar vi upp tidiga signaler på för höga krav och stress?

Hos individer



- Minskad flexibilitet
- Ökat irritation
- Minskad koncentration/fokus
- Återhämtning bortprioriteras
- Fysiska symptom

Inom organisationen



Kommunikation

Övertid

Arbetskvalitet

Beslutsfattande

Reflektion och kreativitet

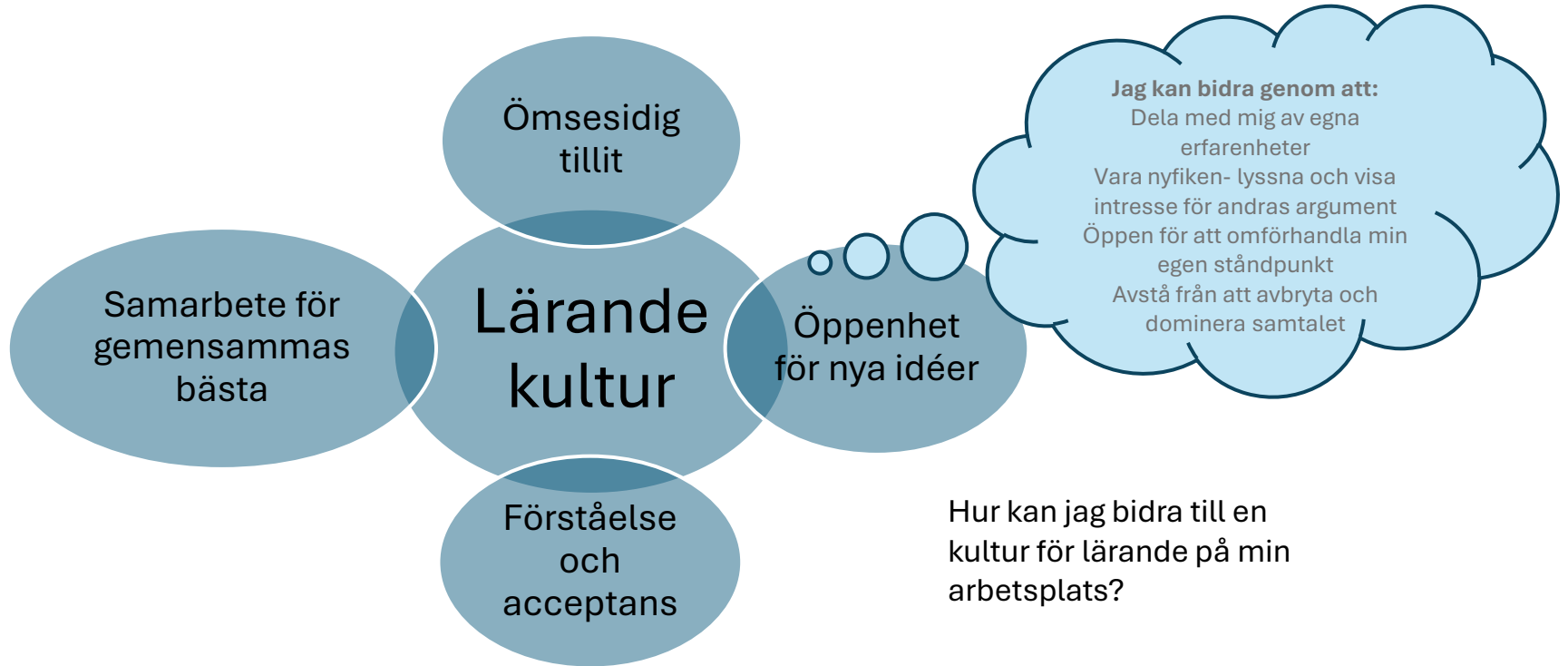
Att kunna uttrycka åsikter, erfarenheter och upplevelser är ett basalt behov och viktig förutsättning på arbetsplatsen.

Del av lärande organisation

	ATT MÅ BRA - upplevelse	ATT GÖRA GOTT - handling
ATT VARA SIG SJÄLV	Att må bra av att uttrycka sig Följa sina preferenser, integritet Självutveckling	Agera vid problem genom att påtala, rapportera, uttrycka sig om de och lösningar Utveckla egen värdighet
ATT VARA MÄNNISKA I EN STÖRRE HELHET	Att vara del i en gemenskap där alla mår bra, växer genom att komma till uttryck och lyssnas på Ömsesidighet Gemensamt lärande	Att vara del i en gemenskap som agerar för att ingen ska skadas Verksamheten/ professionen utvecklas Allmänmänsklig plikt, moral, värdighet och rättvisa

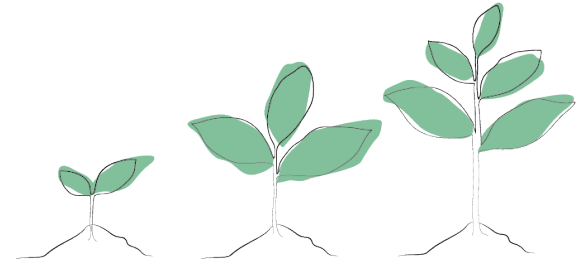


Viktiga faktorer för lärande kultur vid t ex möten



Arbetsplatsens sociala kapital

- Tillit till varandra i arbetsgruppen
- Tillit till högre ledning
- Förstådd och accepterad
- Samarbete, uppmuntran och stöd vid behov
- Arbetar för det gemensammas bästa



Främjar
arbetsglädje

Främjar ett
innovativt
lärandeklimat

Bränsle i
utvecklingsarbet
e

Exempel för att främja socialt kapital och innovativ lärandeklimat



Fika med gruppen en gång i månaden och prata om hur arbetet kan förbättras



Fira framgångar OCH tillfällena då det inte blev så bra



Gör ”praktik med en kollega” en gång om året

Visionsträd för sociala arbetsmiljö

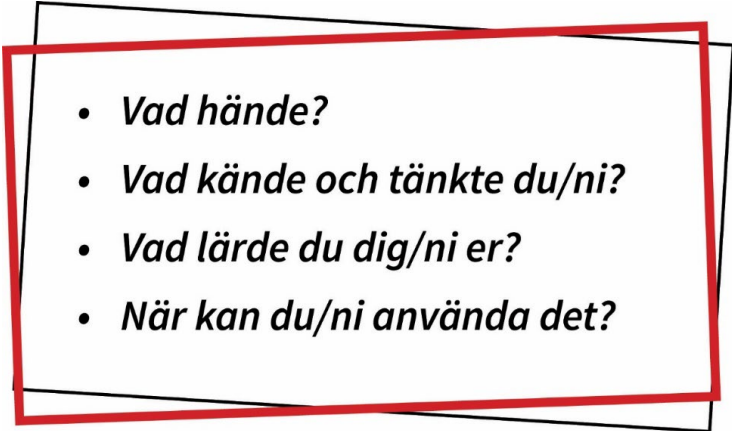
- Varje medarbetare har fått skriva allt de vill ha med på de gröna bladen.
- De har tittat tillsammans efter dubletter och diskuterat om något saknas.
- Bladen har klistrats upp på grenar på en trädstam.
- Trädet finns tillgängligt för alla medarbetare i deras gemensamma lokaler.



Backspegling

Titta bakåt på en händelse, till exempel när du/ni upplevt att något i er arbetsvardag inte fungerat som det var tänkt eller när en konflikt har uppstått.

1. Reflektera själv en stund över det som har hänt
2. Berätta för varandra om er egen reflektion. Gå ”laget runt” och lyssna utan att värdera eller börja diskutera.
3. Skapa en helhetsbild omkring de två första frågorna i rutan (Vad hände? Vad kände och tänkte du/ni?)
4. Gör på samma sätt med de två andra frågorna i rutan (Vad lärde du/ni er? När kan du/ni använda det)

- 
- *Vad hände?*
 - *Vad kände och tänkte du/ni?*
 - *Vad lärde du dig/ni er?*
 - *När kan du/ni använda det?*

Visualisering för att synliggöra lärande

Visualisera till exempel

- arbetsprocesser
- förbättringsarbete
- utvecklingsprojekt

När gruppen möts vid tavlan kan nuläget analyseras och ansvar fördelas

Fysisk eller digital visualisering (t ex [TRELLO](#), [Padlet](#), [OneDrive](#))



Råd!



- *Utgå ifrån att alla vill lära och växa.*
- *Träna former för dialog och reflektion. Låt dialog och reflektion vara en grundform för arbetet.*
- *Våga lita på medarbetare, släppa kontrollen och delegera ansvar och lärande, om du är en chef.*

Mentimeter 2, flervalssfråga

Välj en resurs som som behöver utvecklas på din arbetsplats

SVARSALTERNATIV:

- Ökad delaktighet
- Möjligheter att påverka
- Erkänsla
- Rättvisa i beslut och procedurer
- Utvecklingsmöjligheter
- Socialt stöd
- Sociala gemenskapen
- Tillit till högre ledningen
- Måltydligheten
- Direkta ledarskapet



Gå till: www.menti.com Kod: 5241 7860

Mentimeter 3, öppna svar

Utveckling av positiva
resurser eller lärande:
Ge ett konkret förslag till
åtgärd på din arbetsplats

Gå till: www.menti.com

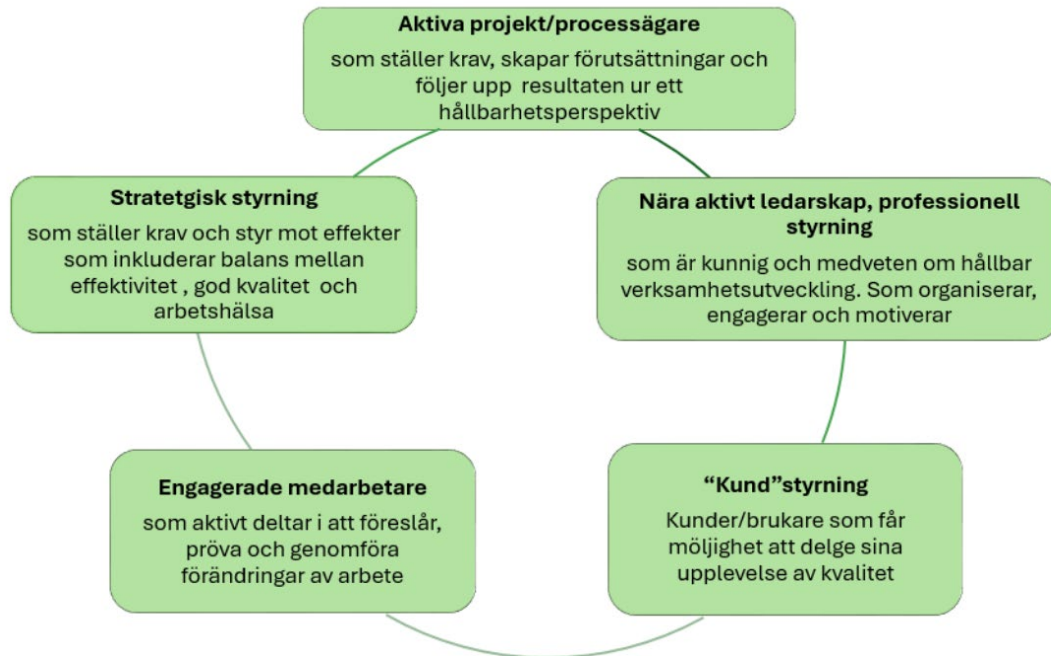
Kod: 5241 7860



MEDSKICK TILL ARBETSORGANISATIONENS ARBETE

- Hur ert arbetsmiljöarbete kan ledas och styras på ett distribuerat och delat sätt så att det bidrar till hållbarhet? Hur kan lärande inom och mellan olika nivåer främjas?
- Hur kan dialog och kommunikation kring målen ske inom arbetsorganisationen så att de förankras? Hinder och motstånd som kan behöva hanteras?
- Vad är nästa steg för att vidareutveckla mot mer distribuerad, delad ledning? Hur kan ett delat engagemang skapas?
- Vad kan du bidra med i din roll?

- Vem ska göra vad?
- Hur ska det göras?
- När ska det göras?



Lästips

Resultat, bilder, figurer och övningar i den här presentationen är delvis hämtade från dessa två arbetsmaterial.

Bilderna är länkar till PDF-versioner



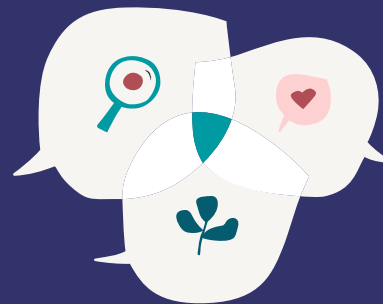
TACK FÖR ATT NI LYSSNADE!

Kontakt: andrea4@kth.se





Dialoger i grupp





Viktor Marklund
Partsrådet



Olivia Marrero Engström
Partsrådet

- Hur kan ni som lokala parter bidra till ett längre arbetsliv i era organisationer?
- Hur arbetar ni med frågan redan idag? Finns det något som du är särskilt stolt över som du vill dela?

(Tillbaka 15.00 för delning i stor grupp)



4 – 6
personer

