

Protokoll från möte med FVG den 20 augusti 2020

Tidpunkt

Torsdag den 20 augusti 2020, kl. 09:00 – 10:45

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã samt via Skype

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Amanda Broman, administrativ chef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm (Skype)

Arja Lindholm, kommunikationschef (Skype)

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef

Anni Lindberg, HR-konsult

För arbetstagarna

Carl Korch, SACO (Skype)

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Malin Appelqvist, Kommunal (Skype)

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

John Envall, Sveriges skollärförbund (Skype)

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna (Skype)

Omar Danakill, Lärarförbundet (Skype) - Närvarande från § 7

Rafael Szoppe, Vision (Skype)

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision (Skype) - Närvarande till § 7

Anmäلت förhinder/frånvarande

Izabella Petre, Vision

Helen Saeidpour, SSR

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Justerat den 21 augusti 2020

Karina Uddén, ordförande

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet.

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Anna Gräslund, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 21 augusti 2020.

§ 4. Föregående protokoll

Protokollet lades sedan till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning

En punkt gällande Covid-19 lades till under § 10

Skyddskommittéärenden, detta föreslogs även bli en stående punkt på agendan. Dagordningen godkändes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 25 augusti 2020.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Jobbtorg Stockholm

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen att VO-chef för arbetsgivarsamverkan fått ett vikariat vid stadsledningskontoret. Tjänsten kommer att hållas vakant i avvaktan på förutsättningar utifrån budget. Enhetschef och biträdande enhetschef kommer att rapportera till avdelningschefen.

Lärarnas Riksförbund efterfrågade om det kommer att göras en ROK gällande vakanshållningen.

Förvaltningen svarade att det kommer göras en ROK om tjänsten hålls vakant efter det att budgeten presenterats.

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade vidare om att det kommer tas fram en riktlinjer för arbete och smittskydd inom Jobbtorg Stockholm under pandemin.

Avdelningen har skickat ut ett nyhetsbrev frekvent under våren, detta kommer att gå tillbaka till ordinarie en gång per månad, men vid brådskande information kommer ett extra nyhetsbrev att skickas ut vid behov.

Lärarnas Riksförbund undrade över situationen bland de anställda, hur många som behöver bemanna fysiskt på arbetsplatsen. **SACO efterfrågade** möjligheten att upphandla digitala hjälpmedel för att underlätta för de som behöver mer stöd.

Förvaltningen svarade att det är svårt att säga ett antal. Det har hittats många lösningar för att arbetet på distans ska kunna flyta på väl. Det är viktigt att de aspiranter, där digital kontakt och kommunikation inte räcker fullt ut eller där fysiska möten är en förutsättning får stöd. Enhetschefer gör bedömningen utifrån de behov och förutsättningar som finns på det lokala jobbtorget utifrån Folkhälsomyndighetens och Stockholms stads rekommendationer och riktlinjer.

Gällande digitala hjälpmedel ligger problematiken oftast i att man behöver träffa aspiranten fysiskt för att denne ska kunna ta till sig informationen. Men frågan kan lyftas på SVG för vidare diskussion.

Vuxenutbildning Stockholm

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade förvaltningsgruppen. Kurserna är igång på skolorna och avdelningen har, som meddelades innan sommaren, fortsatt med fjärr- och distansundervisning i de allra flesta fall. Under hösten finns nu möjlighet att öppna upp för vissa grupper som är i behov av att få sin undervisning i klassrum och för vilka det kan vara avgörande för att de ska klara sina studier. Huvudinriktningen är dock fortsatt att vuxenutbildningen i första hand bedrivs via fjärr- och distansundervisning under hela hösten. Varje skola har sina unika förutsättningar när det gäller bland annat lokaler, geografisk placering, personal och elevantal. Det gör att ett stort ansvar vilar på den enskilda skolan när det gäller att utforma verksamheten på ett sätt som gör att man kan följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Det är fortsatt rektor som beslutar när och på vilket sätt en skola kan ta emot elever i klassrumsundervisning eller likande. Det är viktigt att ta hänsyn till både lärares och elevers hälsa så att vi kan erbjuda en trygg skolmiljö under hösten samtidigt som skolan ger den undervisningsform och stöd eleverna behöver för att klara sina studier. Komvux följer rekommendationer och råd som skolverket ger och YH följer YH-myndighetens råd och rekommendationer

Det finns fortsatt vissa frågor som behöver lösas, bland annat hur man ska genomföra ämnesprov, nationella prov, prövningar, APL-krav, digitala signeringar och kallelser inom sfi.

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade vidare om att sista ansökningsdag för kursstart i oktober var den 16

augusti. Ansökningarna är inte färdigbehandlade, men man kan se en ökning för enstaka kurser på gymnasienivå med 25 % och en ökning av kurspaket på 35 % jämfört med föregående år.

På vuxenutbildningscentrum har trycket på telefon och e-post under juni och juli varit stort. Detta tros vara en effekt av att drop-in inte funnits tillgängligt på Vuxenutbildningscentrum i kombination med ett ökat intresse för vuxenutbildning.

Lärarnas Riksförbund ställde frågan om det finns ett behov av att utöka antalet studie- och yrkesvägledare vid Vuxenutbildningscentrum?

Förvaltningen svarade att avdelningschefen ser över behov av förstärkning löpande.

Slutligen informerade avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm att chefen för Studieteamet kommer att avsluta sin anställning den 11 september. Rekrytering är påbörjad.

Behov av justering av samverkansorganisation, Egen regi

Med anledning av omorganisationen av skolorna i egen regi så föreslår förvaltningen att även de skolor som delas och får två rektorer ändå kommer att behålla ett gemensamt SVG för båda skolorna.

Lärarnas Riksförbund anser att Campus Åsö skola yrke och Vuxenutbildning Järva är väldigt liknande och är eniga med förvaltningen om det upplägget. Däremot önskar LR att få fortsätta dialogen gällande Campus Åsö skola teori.

Läraryrket stödjer Lärarnas Riksförbunds yttrande.

Förvaltningen svarade att dialog kommer att fortsätta under hösten gällande Campus Åsö skola teori

Staber

Behov av justeringar i ekonomistaben (upphandling)

Ekonomichef informerade förvaltningsgruppen om ett behov av justering inom ekonomistaben gällande upphandlingsfunktionen. Kommunfullmäktige väntas snart ta beslut om ett nytt program för upphandling och inköp, Stockholms stads program för inköp 2020-2023. Programmet innebär en bredare ansats till upphandling och innefattar bl.a. fastställande av processer för inköp och en inriktning om att använda inköp/upphandling som en del i arbetet att innovera i verksamheten. Utifrån detta kommer Ekonomistaben behöva arbeta mer övergripande med inköpsfrågor. De interna förutsättningarna för upphandlingsfunktionen inom förvaltningen

har också förändrats över tid och det krävs mycket tid till strategisk rådgivning och verksamhetskritiska upphandlingar. Det har också blivit mer juridisk rådgivning inom funktionen.

Det finns ett behov av att förtydliga uppdraget från förvaltningen till funktionen utifrån dessa förutsättningar och rollerna behöver tydliggöras vid såväl interna som externa kontakter.

Presentationen biläggs protokollet, *se bilaga 1*.

Lärarnas Riksförbund undrade om detta handlar om förtydliganden eller om det även kan handla om nyanställningar?
Förvaltningen svarade att det kan handla om både och, i dagsläget handlar det inte om att anställa fler, men se över interna resurser bland annat. Detta är en inledande information och mer information med en tydligare plan kommer att komma upp till förvaltningsgruppen.

Lärarnas Riksförbund ställde frågan om det kommer att göras någon utvärdering av den senaste upphandlingen av vuxenutbildning?
Förvaltningen svarade att det kommer att göras en utvärdering efter slutrapporten från KPMG

SACO lyfte att det handlar om kvalificerade arbetsuppgifter som också är mycket differentierade, viktigt att tänka på medarbetarnas arbetssituation och bra om det blir tydligt vilket mandat de har.
Förvaltningen tillade att det även behöver säkerställas så att det inte blir en sårbarhet i organisationen.

Hållbar etablering

Utvecklingschef uppdaterade förvaltningsgruppen gällande ESF-projektet Hållbar etablering. Analysfasen är nu färdig och godkänd av ESF. Arbeta pågår nu med att få igång arbetet med pilotutbildningarna vid Vuxenutbildning Västerort.

Den 15 juni lämnade projektet utvecklings- och utredningsstaben och ligger nu organisatoriskt under VO Antagning och stöd. Geografiskt sitter medarbetarna på Hantverkargatan samorganiserat med Intro Stockholm. Lokalerna kommer dock behöva renoveras och en flytt till kommer att behöva genomföras.

Läraryrket påpekade att de under hela processen tryckt på att förvaltningens projekt bör lokaliseras inom förvaltningens egna

lokaler. I detta fall har Lärarförbundet förespråkat de lediga lokalerna vid Vuxenutbildning Järva som kostar förvaltningen mycket pengar. Lärarförbundet anser att det är en väldigt dålig planering att flytta in i externa lokaler och sedan behöva flytta igen så snabbt på grund av något som detta. Lärarförbundet hoppas nu att förvaltningen ska lyssna på förslaget.

Förvaltningen svarade att det normalt sett är så att projekt placeras inom förvaltningens egna lokaler, men i detta fall handlar det om en samplanering tillsammans med socialförvaltningen då projektet är ett samarbete mellan förvaltningarna. Förvaltningen kommer att återkomma när det finns mer information gällande lokalfrågan.

Kraftsamling unga

Utvecklingschef informerade att då ungdomsarbetslösheten stiger och vi av erfarenhet vet att ungdomar som hamnar utanför arbetsmarknaden tenderar att bli kvar utanför, så har ett förvaltningsövergripande samarbete påbörjats för att stärka i det arbetet. Tanken är att försöka hitta vägar att ytterligare stärka ungdomarnas möjlighet att komma ut i arbete eller studier. Arbetet är påbörjat och mer information kommer.

HR-staben

HR-staben informerade att en av HR-konsulterna går på föräldraledighet från september till mars 2021 och det kommer att ske en förflyttning av arbetsuppgifter för att täcka Jobbtorg Stockholm och en resurs från utvecklings- och utredningsstaben lånas in på 40 %.

Samverkansutbildningarna som planerats till hösten kommer inte att kunna genomföras på grund av situationen med Covid-19. Det kommer att komma ut datum till våren 2021. Då utbildningarna inte kommer att genomföras kommer HR-staben istället arbeta med att implementera de rutinbeskrivningar och mallar som arbetats med under våren, samt skapa ett material som kan skickas ut till alla samverkansorganisationer.

Lärarnas Riksförbund efterfrågade att få dokumenten för mallar och rutiner utskickade till förvaltningsgruppen innan detta går vidare och tryckte på att informationen måste gå ut till hela organisationen i god tid innan de förväntas efterlevas.

Förvaltningen svarade att material kommer att skickas ut till FVG och sedan till hela organisationen och efter det kommer ett faktiskt datum från när det gäller att kommuniceras.

Grundutbildningen i arbetsmiljö kommer fortsatt att genomföras enligt planering under vecka 35 och den 4 september och det omfattar nya skyddsombud och chefer, kallelse har skickats ut under våren.

HR-staben uppdaterade förvaltningsgruppen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet som har försvårats på grund av situationen med Covid-19. Förslag till arbetssätt kommer ut till chefer och skyddsombud under v 35.

SACO lyfte de generella riktlinjerna om hur man ska arbeta på jobbtorgen, dels för att hålla uppdraget i fokus och kunna möta personer fysiskt vid behov, bra om detta samordnas i arbetet. **Förvaltningen svarade** att de generella riktlinjerna kommer behöva anpassas över tid. En god och löpande dialog är det som bidrar till att vi hittar lösningar och anpassningar. Riktlinjerna är generella, lokala anpassningar kommer att behöva göras. Riktlinjerna kommer att lyftas på SVG för jobbtorg vecka 35.

Projekt genom Sunt arbetsliv – friskfaktorer

HR-staben har haft kontakt med Sunt arbetslivs resursteam gällande att ansöka om deltagande i ett projekt med syfte att stärka friskfaktorer i förvaltningen för att åstadkomma en arbetsmiljö där medarbetare trivs och presterar väl. Ledningsgruppen har fått en presentation och diskussioner förs gällande hur detta arbete ska läggas upp. Arbetet planeras i så fall att genomföras under 2021 Presentation biläggs protokollet, *se bilaga 2*.

SACO uttryckte att det är ett väldigt bra initiativ och stödjer förslaget till fullo.

Ändrade arbetssätt post-covid – hur drar vi nytta av gjorda lärdomar

Förvaltningschef informerade förvaltningsgruppen, det har inletts ett arbete på HR-staben med fokus på Jobbtorg Stockholm och förvaltningskontoret, ser både över arbetssätt och var man utför sina arbetsuppgifter. Arbetet kommer fortsätta under hösten. Det handlar om att dra lärdomar av allt det utvecklingsarbete som gjort och där vi ser att det finns svårigheter och utmaningar. Mer information kommer att lyftas på förvaltningsgruppens möten när arbetet kommit längre.

§8. Information från de fackliga organisationerna

Lärarnas Riksförbund informerade om sin kongress som är nästa helg och detta år sker semi-digitalt.

Ärendehantering

§9. Nämndärenden

Yttrande över remiss av "Motion om att klarlägga Stockholms stads kostnader för nyanlända, asylinvandring och illegala invandrare"
AMN 2020-0416-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av "Motion om yrkesstudenters rätt att kunna söka studentbostad"
AMN 2020-0485-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av betänkandet "Högre växel i minoritetspolitiken – Stärkt samordning och uppföljning (SOU 2020:27)"
AMN 2020-0651-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av "Betänkandet Ökad trygghet för visselblåsare" (SOU 2020:38)
AMN 2020-0698-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Beslut om förändringar i delegationsordning för arbetsmarknadsförvaltningen
AMN 2020-0054-1.1.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för juli 2020
AMN 2019-0395-1.2.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO uttryckte att det är positivt att resultaten ändå ser så bra ut med tanke på situationen och att Jobbtorg Stockholm tagit in 1.7 mnkr på underskottet.

Förvaltningen svarade att orsaken till förbättringen i huvudsak är statens tillfälliga regler angående ersättning för arbetsgivarens sjuklönekostnader de första 14 dagarna för perioden april-juli.

§10. Skyddskommittéärenden

Lärarnas Riksförbund lyfte att många medarbetare som behöver arbeta fysiskt på plats följer riktlinjerna med att inte åka kollektivt, men att detta blir en ökad kostnad för dem med vägtullar och parkeringsavgifter. Lärarnas Riksförbund önskar att staden kan hjälpa till med parkeringsavgifter för de medarbetare som inte kan gå eller cykla till jobbet.

SACO och kommunal stödjer Lärarnas Riksförbunds förslag, med tillägget att regionen har kunnat lösa parkeringsavgifter för sin personal.

Förvaltningen svarade att man får undersöka frågan och återkomma med ett svar.

Lärarnas Riksförbund lyfte skyddsombudens roll under pandemin. Det har tagits mycket tid i anspråk för att möta situation. Utbildningsförvaltningen har inga speciella riktlinjer för detta, men många rektorer på skolorna har varit generösa med tiderna och varit tydliga med att skyddsombuden får skriva upp tid för de möten man deltar i. Vad är förvaltningens syn på detta?

Förvaltningen svarade. Förvaltningen kommer att gå ut och påminna vid chefsmötet den 21 augusti om att värna om skyddsombudens arbetsmiljö.

§11. Balanslista

Följande punkter återfinns på balanslistan:

- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.

Arbetet har blivit försenat på grund av pandemin men kommer nu att startas upp igen, och bland annat ska ett lokalprogram tas fram. De fackliga kommer att få information löpande och göras delaktiga under arbetets gång.

Lärarnas Riksförbund lyfte att det är relevant att dra lärdom av pandemin om vilka kontorslösningar som kan vara fördelaktiga.

Öppna kontorslandskap är inte ultimata under pandemi-tider.

SACO ställde sig bakom Lärarnas Riksförbunds yttrande.

§12. Nästa möte

Facklig info gällande tertialrapport 2 äger rum den 9 september kl. 09:00 i lokal Maracanã

Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 17 september 2020, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§13. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.

Från upphandling till inköp och juridik



Från upphandling till inköp och juridik, externa förutsättningar

- Nytt program för inköp från ligger inför beslut i KF
 - Inköpsfrågorna är strategisk ledningsförmåga: ett medel att driva samhällsutvecklingen i hållbar riktning i enlighet med stadens mål
- Ökad förväntan från staden att förvaltningarna ska arbeta med innovation
- Förväntan hos förvaltningsdirektören att Ekonomistaben ska arbeta mer övergripande med inköpsfrågor i enlighet med det nya programmet för inköp samt tillämpningsanvisningar för innovationsarbetet

Interna förutsättningar

- Upphandlingsfunktionen har gradvis gått mot mer strategisk rådgivning.
- Allt mer tid läggs på de större och verksamhetskritiska upphandlingarna.
- Upphandlingsfunktionen ägnar mindre tid som utförare av hantverket upphandling
- Den juridiska kompetensen har fått en stor efterfrågan

Vad behöver göras

- Behov av att tydliggöra uppdragen från förvaltningen till funktionen
- Behov av att tydliggöra rollerna för inköp respektive juridik vid interna och externa kontakter.

Hej!

Alla arbetsplatser kan
vara friska och
attraktiva





Kommunal.



AkademikerAlliansen



vision



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Suntarbetsliv

- Främjande och förebyggande insatser
- Arbetsmiljö och verksamhetsutveckling
- Partsgemensamt
- Forskningsbaserade verktyg, forskningssammanfattningar och resursteam
- Chefer och skyddsombud
- Kostnadsfritt



AVSIKTSFÖRKLARING

Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting

Kommuner och landsting står inför särskilda utmaningar. En åldrande befolkning, etablering av stora grupper nyanlända och en snabb urbanisering är exempel på utmaningar som innebär särskilda påfrestningar på verksamhet och medarbetare.

Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. Vi parter i kommun- och landstingssektorn är övertvgade

Undertecknad av KL-parterna augusti 2016

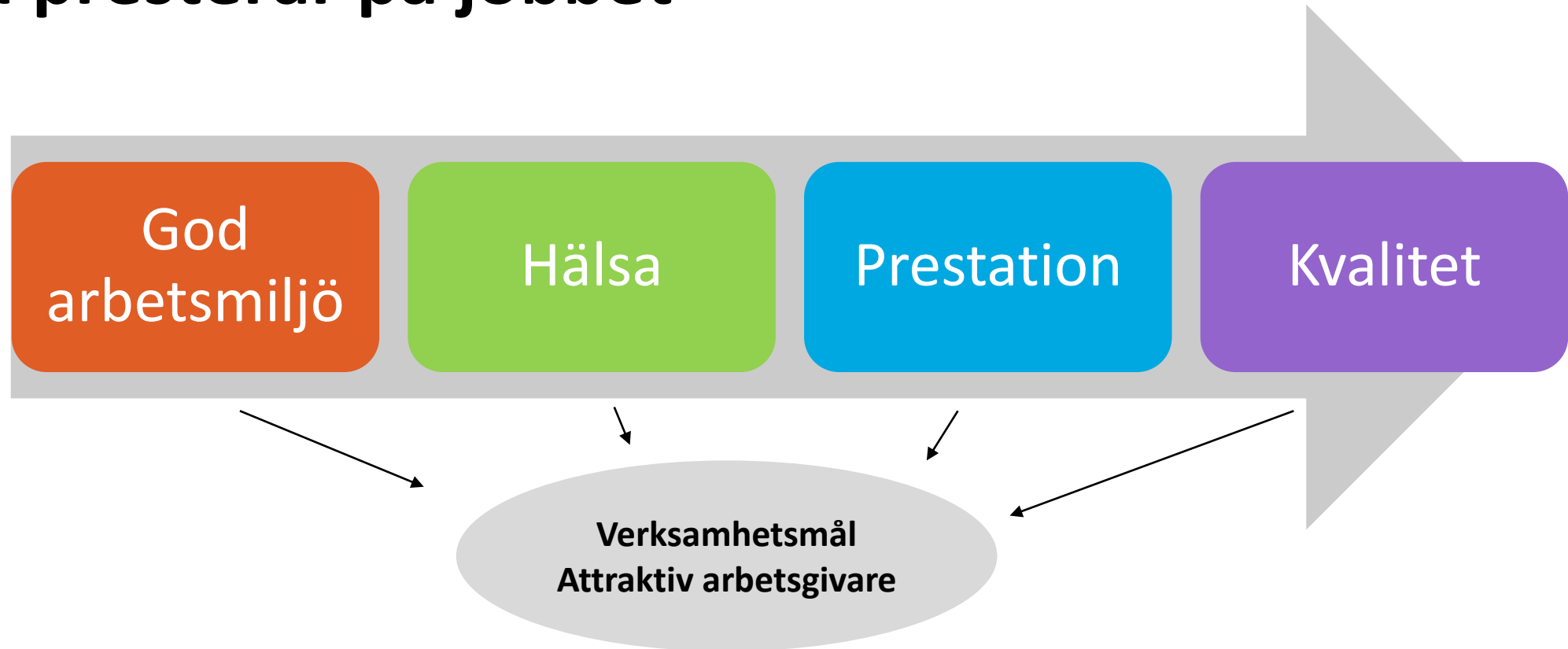
“suntarbetsliv

Suntarbetslivs resursteam



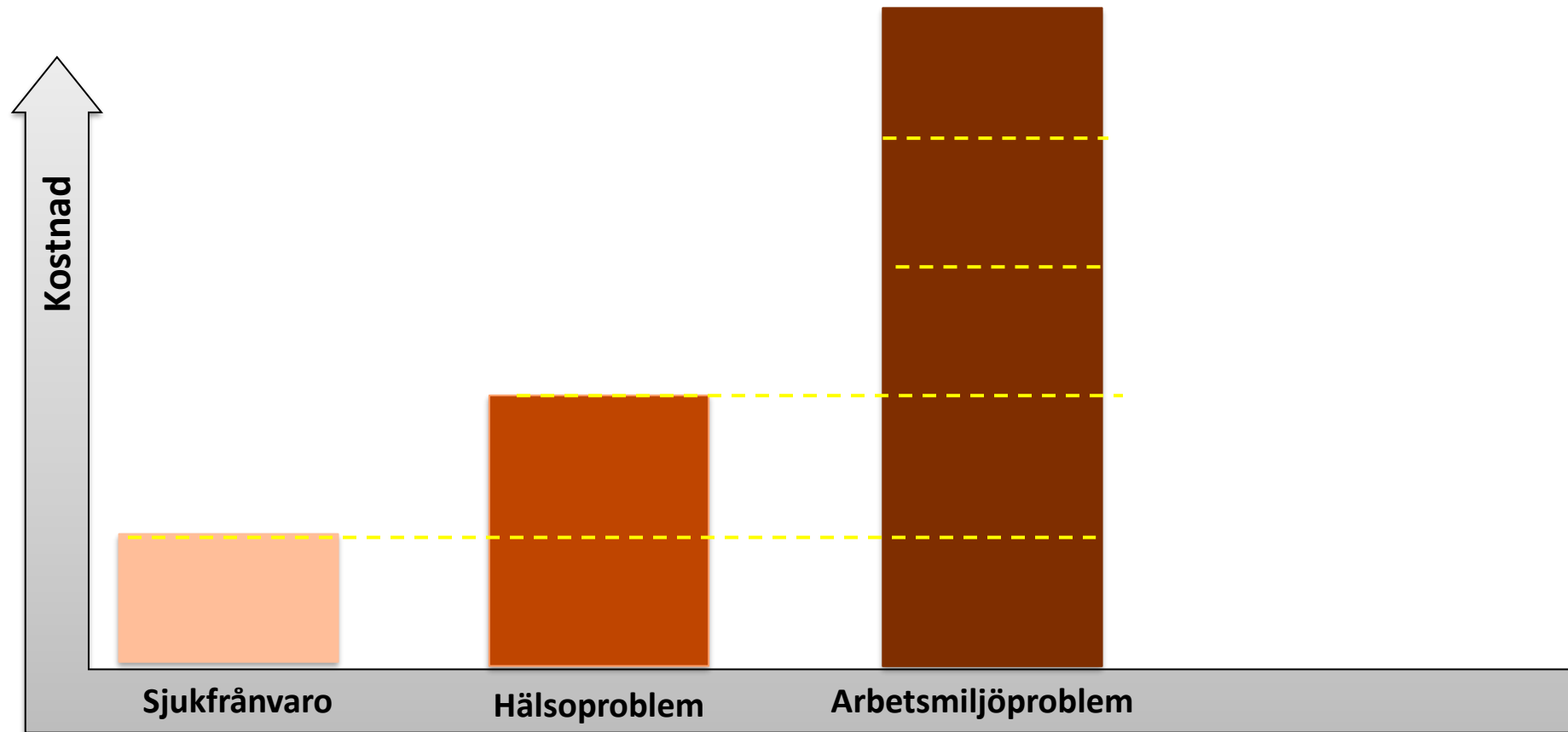
“suntarbetsliv

Arbetsmiljö och hälsa påverkar hur människor mår och presterar på jobbet



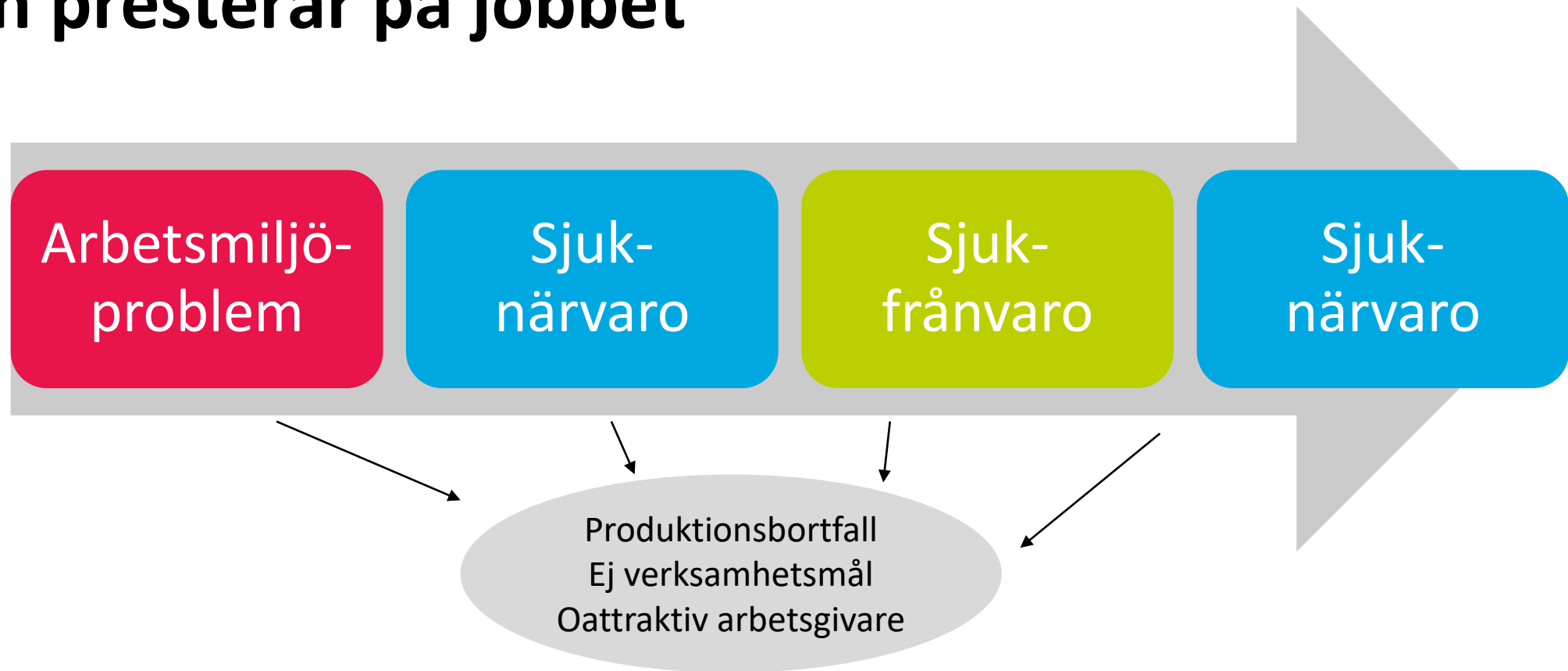
Källa: Malin Lohela Karlsson, forskare och arbetshälsoekonom

Investera i arbetsmiljö



Källa: Malin Lohela Karlsson, forskare och arbetshälsoekonom

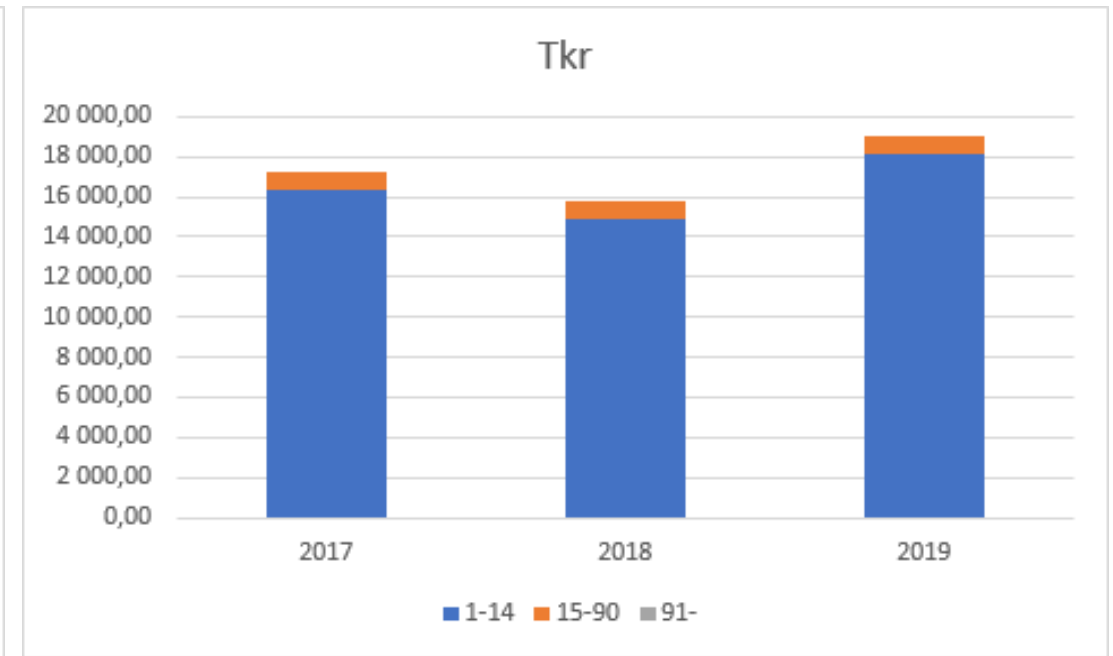
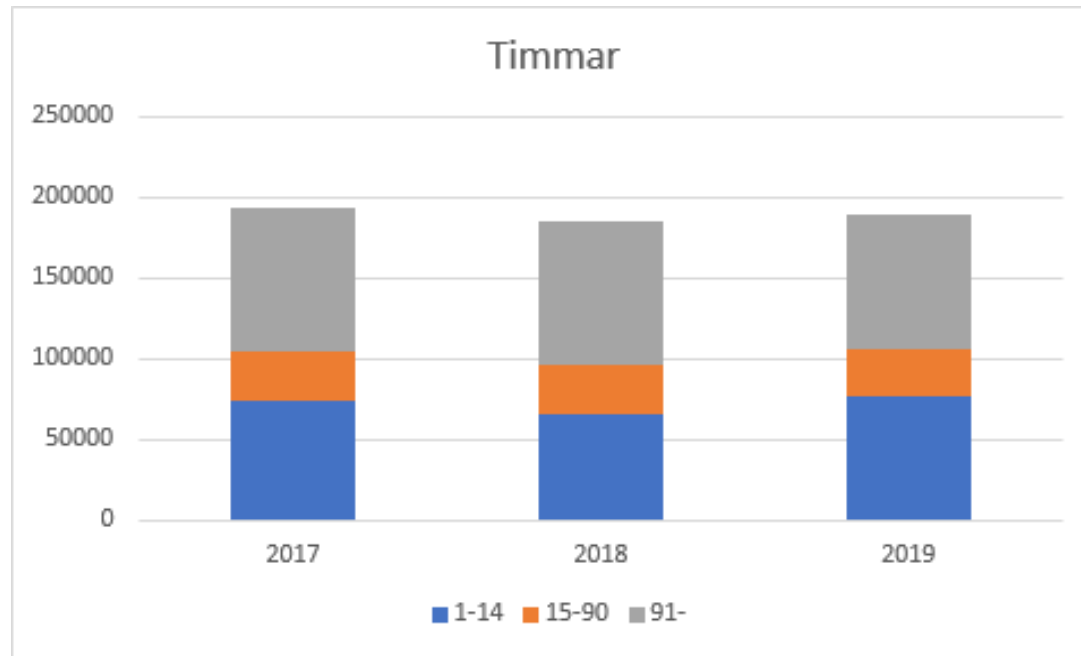
Arbetsmiljö och hälsa påverkar hur människor mår och presterar på jobbet



Sjukfrånvaron i Xx 2017-2019

	2017	2018	Uppskattad 2019
Sjukskrivning, %	8,1	7,6	7,9
Tkr	17199,8	15 826,3	18951,5
Dag 1-14, %	2,54	2,07	2,74
Dag 15-90, %	1,07	1,01	0,99
Dag 91-,%	3,16	2,63	3,03

Sjukfrånvaron i Xx



*Vi arbetar inte
med orsakerna
– bara symptomen
(HR-chef)*

*Vi har inte råd att inte
göra det här
(Kommunchef)*

*Vi inom HR klarar inte
att driva den här
processen själva. Vi har inte
den spetskompetens som ni
har*

*Man attraherar med lön
och behåller med
Arbetsmiljö
(verksamhetschef)*

*Vi behöver prioritera, vi har för
många bollar i gång. Om vi
skjuter en boll till Zlatan gör
han mål. Skjuter vi 10 bollar
samtidigt till Zlatan gör han
inte 10 mål... (Förtroendevald)*

*Jag tror ni kan ta
Vår verksamhet till
nästa nivå!*

*De gör inte som
vi säger! (Ledningsgrupp)*



Närvarande, tillitsfullt
och engagerat
ledarskap



Rehabiliteringsarbete
för kort- och
långtidssjukskrivning

Delaktighet och
påverkansmöjligheter



**Rättvis och
transparent
organisation**



Kommunikation och
återkoppling



Kompetensutveckling
hela karriären

**Systematiskt
arbetsmiljöarbete** i
vardagen

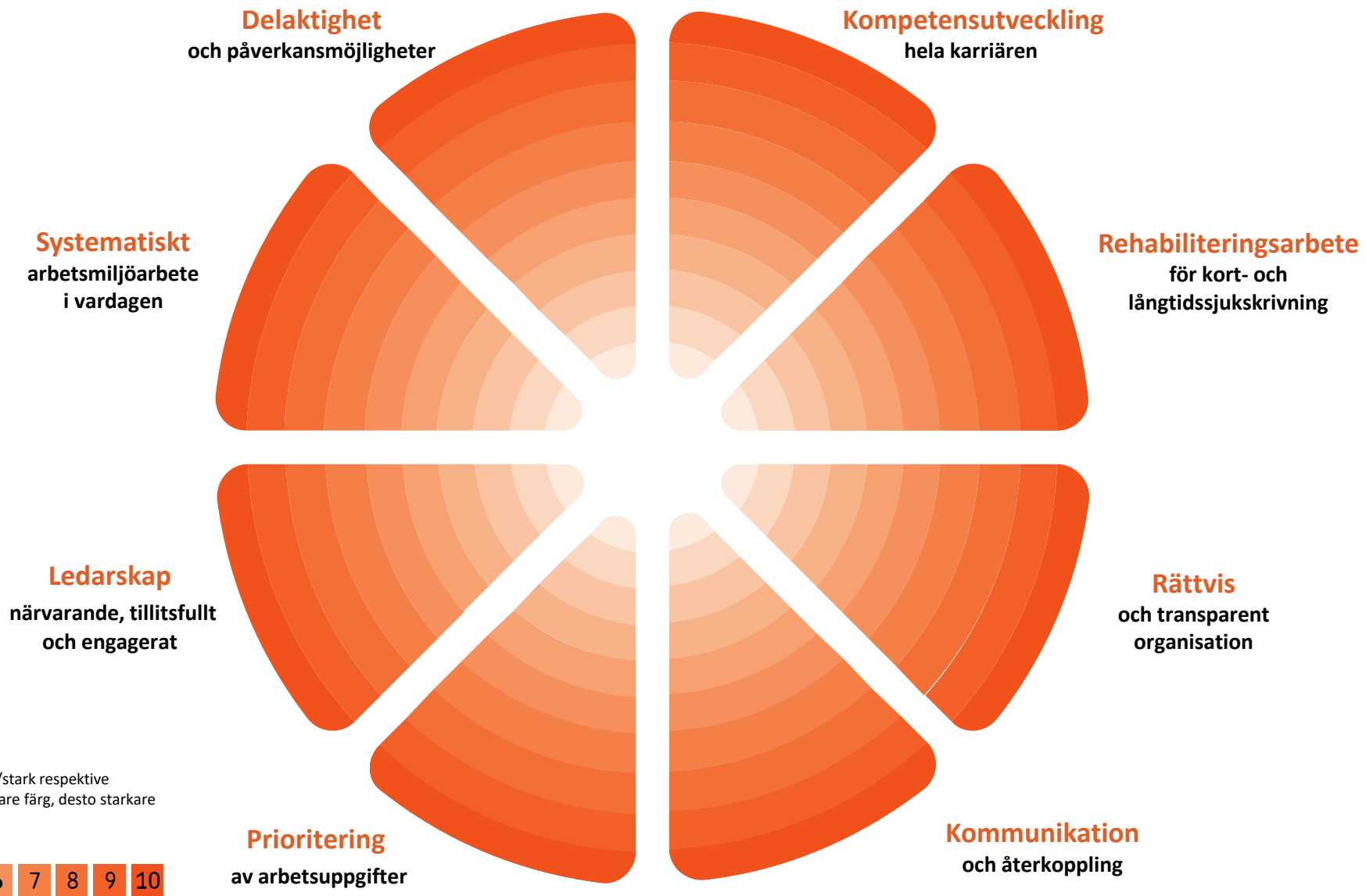


Prioritering av
arbetsuppgifter



Vår förändringsteori

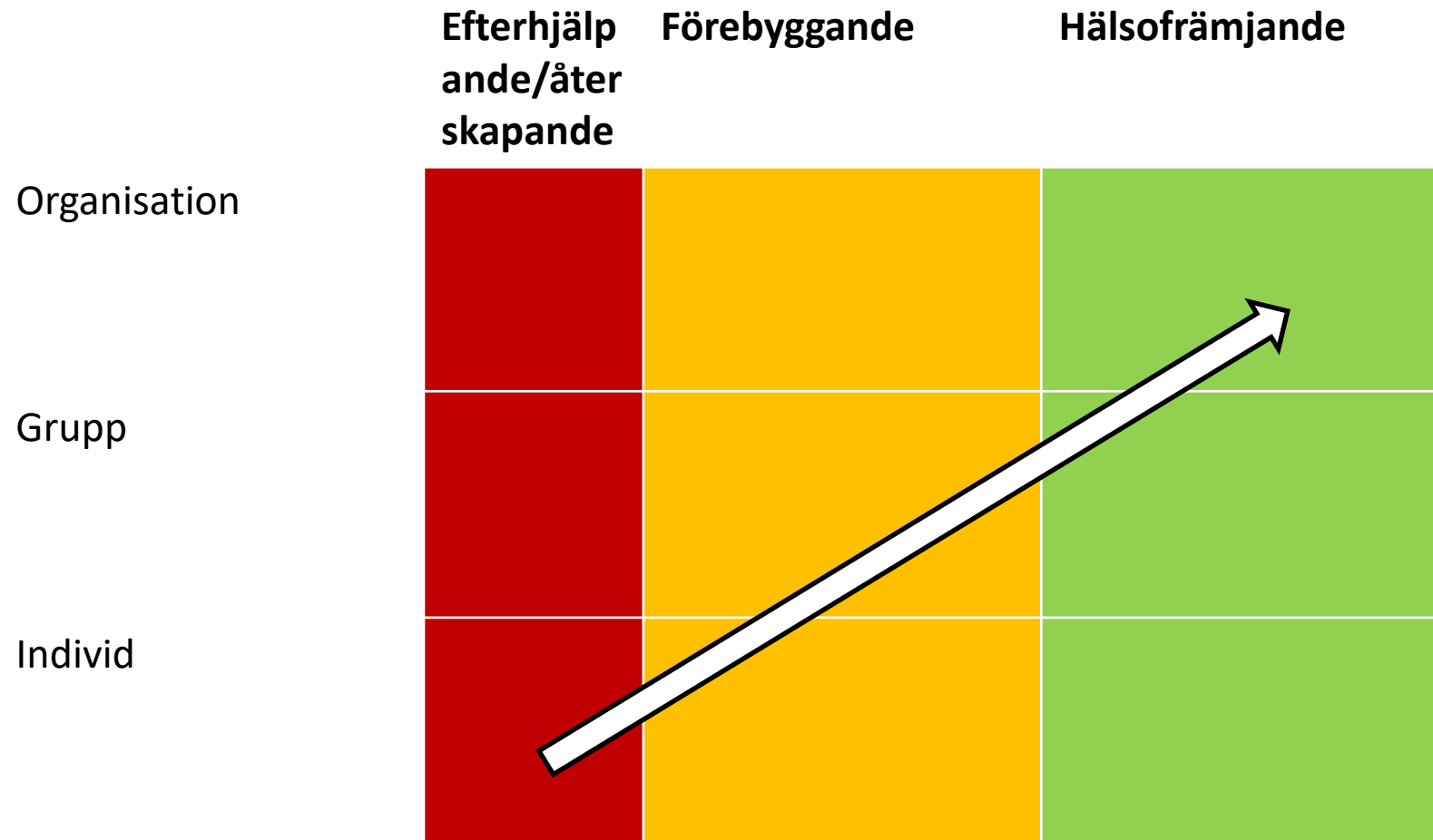




Ange på en skala 1-10 hur svag/stark respektive friskfaktor är i nuläget. Ju mörkare färg, desto starkare är respektive friskfaktor.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Många behöver göra en förflyttning – men hur?



Nuläge?
...i förhållande till
önskat läge?

Hur påverkas verksamhet och verksamhetsresultat av starka/svaga friskfaktorer?

Delaktighet
och påverkansmöjligheter

Kompetensutveckling
hela karriären

Rehabiliteringsarbete
för kort- och
långtidssjukskrivning

Systematiskt
arbetsmiljöarbete
i vardagen

Ledarskap
närvarande, tillitsfullt
och engagerat

Rättvis
och transparent
organisation

Prioritering
av arbetsuppgifter

Kommunikation
och återkoppling

Ange på en skala 1-10 hur svag/stark respektive friskfaktor är i nuläget. Ju mörkare färg, desto starkare är respektive friskfaktor.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nuläge

Vilket
problem
vill du
lösa?

Hur kan du genom att stärka prioriterade
friskfaktorer lösa ditt problem
och närma dig önskat läge?

Önskat läge

Vad vill du
uppnå?



Från intresse till start



Villkor för ansökan

- Beslut i högsta ledning och samverkansråd
- Avsätta egna personella resurser
- Medverka i utvärdering
- Nulägesbeskrivning



Tidsåtgång och organisation

Effektiv tid 6 månader, därefter uppföljande kontakter

2 verksamhetsutvecklare från Suntarbetsliv, ca 250 timmar inkl för- och efterarbete
(Kostnadsfritt)

Styrgrupp ca 4 träffar

Arbetsgrupp ca 1 träff/månad, inkl processledare och/eller utvecklingsledare

WS och dialogträffar på **olika nivåer** i organisationen

Arbete med utvald grupp 3 tim/mån inkl arbete mellan gångerna



Nyckelpositioner	Månad 0	Månad 1	Månad 2	Månad 3	Månad 4	Månad 5	Månad 6	Månad 7-
	Förberedelse och ansökan	Start Kartläggning av nuläge	Prioritering och målformulering	Utbildning, träning & handledning: Verktyg och metoder som stödjer och stärker önskat agerande				Uppföljande kontakter
Styrgrupp max 2 h		Träff 1 Fastställande av samarbetsplan	Träff 2: Beslut om FF		Träff 3: Beslut om ev ek stöd, statusrapport		Träff 4: Utvärdering och övergång till fortsättning	Ut- värdering resultat
Arbetsgrupp, 2-3 h		Start- möte	Workshop Tema: FF & Nuläge	Prioritering FF u-lag t styrgrupp	Planering & Uppföljning	Planering & Uppföljning	Planering & Uppföljning	Handledn & uppföljn
Högsta ledning 1,5 h	Inledande Dialogmöte				Workshop			
Förvaltningsledning, 1,5 h		Workshop light: FF & Nuläge	Hälsoekonomisk analys verktyg					
Chefer 3 h				Workshop Preimple- mentering	Workshop Fördjupning verktyg	Workshop Implementering t ex lärapar	Workshop Implementering t ex lärapar	Workshop Implementering t ex lärapar
HR 2 h		Workshop Tema: FF & Nuläge	Hälso- ekonomisk analysverktyg	Handledning Utvecklings- grupp	Handledning Utvecklings- grupp	Handledning Utvecklings- grupp	Handledning Utvecklings- grupp	Handledn & uppföljn

Beredskap för förändring

- Varför gör vi detta, vilka behov har vi och kan ett arbete med fokus på att stärka friskfaktorer hjälpa oss att möta dessa behov?
- Passar friskfaktorerna vår organisation, vår vision, våra värderingar och vår kultur?
- Är vår organisation redo för förändring?



Kriterier för urval – sammanvägd bedömning

- Sjukfrånvaro
- Arbetsmiljöproblem
- Väl förankrad ambition att utveckla och stärka arbetsmiljöarbetet
- Insatsen riktas mot organisationen som helhet eller viss verksamhet/förvaltning
- Antal chefer och medarbetare som uppskattningsvis kommer att beröras av insatsen

Jag har jobbat mycket med engagemang och närvaro under denna tid, personalen uppskattar det väldigt mycket och sjukskrivningarna har dessutom kraftigt gått ner (1:a linje chef)

Jag inser att jag varit blind på båda ögonen (förvaltningsdirektör)

Utan er hade vi aldrig fått in arbetet med friskfaktorerna in i verksamhetsplanerna. (Processledare)

Wow vilken bra modell, nu förstår jag varför vissa förändringar inte har fungerat tidigare! (1:a linje-chef)

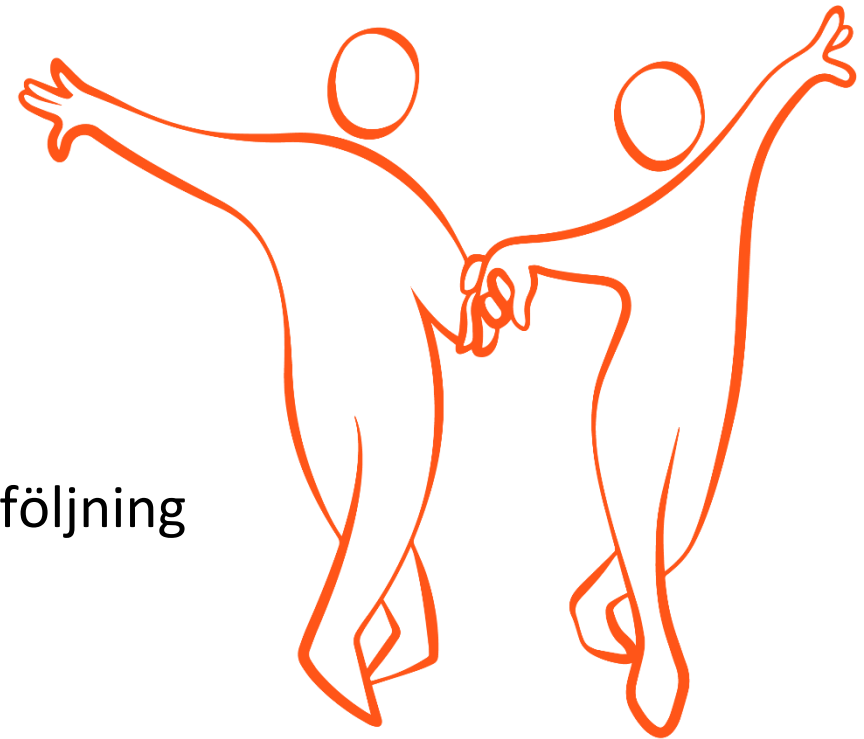
Ni motiverar till att hitta en modell som fungerar i alla olika verksamheter. Men nu måste kommunen hitta ett sätt att vidmakthålla modellen i organisationen!

Att jag fått kompetens som jag har nytta av hela min karriär
1:a linje chef

Att få syn på saker som man annars inte tänker på

Exempel på genomförda förändringar

- Friskfaktorforum för medarbetare
- Chefscoaching med fokus på friskfaktorer
- 20 % av chefernas tid ska vara utvecklingsarbete
- Regelbunden uppföljning av beteendeförändring
- Friskfaktorer som en del i verksamhetsplanen
- Uppföljning av friskfaktorer i samband med ekonomiuppföljning
- Friskfaktorer ingår som en del i chefsintroduktionen
- Kartläggning av chefers organisatoriska förutsättningar
- Processledare har tillsatts för fortsatt arbete



Exempel på resultat

- Nedgång av sjukfrånvaron
- Förbättrade resultat på medarbetarundersökningar
- Verktyg att arbeta med friskfaktorer och förändringar
- Främjar det som är bra istället för att släcka bränder



“suntarbetsliv

Nycklar för framgång

- Ledningens engagemang
- Förankring
- Nå alla chefsnivåer
- Låg personalomsättning
- Prioritera att delta
- Chefer har förutsättningar
- Motivation
- Skyddsombud och fackliga företrädares deltagande
- Klar över vad som ska lösas?
- Detta är början - ta det vidare



Reflektion och summering



Underlag för nulägesbeskrivning

- Mål inom arbetsmiljöarbetet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Utmaningar inom arbetsmiljöområdet
- Insatser inom hälsa och friskvård
- Sjukfrånvaro och rehabilitering
- Tidigare och pågående arbetsmiljösatsningar
- Ambitioner och målsättningar



“suntarbetsliv

TILLSAMMANS GÖR VI JOBBET BÄTTRE

Var vill du börja?