



RÅDET FÖR PARTSGEMENSAMT STÖD INOM DET STATLIGA AVTALSOMRÅDET

Partsrådet är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket och facken inom staten.

Stödjande funktion

Partsrådet tillhandahåller även medel för att anlita ATK

Finansieras via arbetsgivaravgifter från alla myndigheter
baserad på lönesumman

En unik arena för samverkan mellan fack och arbetsgivare

Verksamheten är indelad i olika arbetsområden.

Våra fem arbetsområden



Lokal lönebildning

- Verkar för en saklig lönesättning.
- Arbetar med seminarier och utbildningar.
- Metodstöd för att identifiera löneskillnader finns på Partsrådets hemsida.

Samverkan

- Syfte: att ge lokala parter kunskap om intentionerna i avtalet.
- Genomför seminarier.
- Verktyg för lokal partsgemensam utveckling finns på Partsrådets hemsida.

Innovation och utveckling

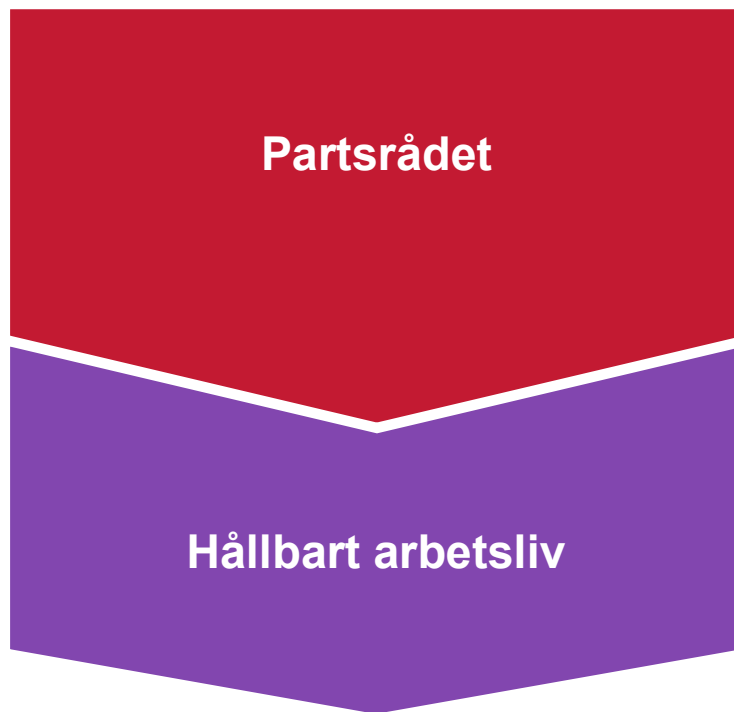
- Fokus på nyskapande och förståelse för de krafter som driver på omställningen
- Erfarenhetsutbyte mellan verksamheter på det statliga avtalsområdet
- Man genomför seminarier, studiebesök och innovationslabb.

Arbetsmiljö

- Fokus: främja hälsa och minska sjuktal
- Öppna Arbetsmiljöutbildningar och seminarier.
- Interaktiva webbutbildningar på Partsrådets hemsida
- Inspirationsmaterial

Hållbart arbetsliv

Hållbart arbetsliv



- Under avtalsrörelsen 2017 enades parterna om att etablera ett nytt arbetsområde, Hållbart arbetsliv, för att skapa förutsättningar för ett väl fungerande arbetsliv och motverka ohälsa
- Genom arbetsområdet erbjuder Partsrådet operativt stöd i form av tjänster till lokala parter under en femårsperiod fram till år 2022

Hållbart arbetsliv ska bidra till positiv förändring, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv - för en bättre arbetsdag, varje dag i statlig sektor.

Hållbart arbetsliv erbjuder skräddarsydda tjänster utifrån ett systematiskt etableringsarbete som kartlagt rådande behov och förutsättningar



31

intervjuer har genomförts för att identifiera behov

Fyra fokusgrupper med sammanlagt 40 deltagare har genomförts för att diskutera lösningar

27/4

4/5

9/5

15/5

41

organisationer från alla verksamhetsinriktningar har involverats

1

Sätta mål

Varför – vilket syfte och konkret mål har vi med "Hållbart arbetsliv"?

2

Inventera

Vilka behov och befintliga insatser finns hos lokala parter?

3

Analysera

Vilka initiativ kan tas för att nå vår målsättning?

4

Designa organisation

Hur ska ett effektivt programkontor organiseras och etableras?

5

Skapa beredskap

Hur styrs och leds genomförandet på bästa sätt?

Etableringsprocess VT 2018

Hållbart arbetsliv syftar till att bidra till en bättre arbetsdag, varje dag genom friska och engagerade arbetsplatser



Efterhjälpande insatser för återgång till arbete

Konkreta insatser för en effektiv återgång till arbete efter sjukfrånvaro

Förebyggande insatser för att motverka ohälsa

Preventiva insatser som handlar om att motverka och hantera problem

Främjande insatser för att skapa engagemang

Stimulerande insatser som bidrar till en aktiv och välfungerande organisation, t ex genom gemenskap och arbetsglädje

Utvecklande insatser för lärande och karriär

Fokuserade insatser för att möjliggöra kontinuerlig utveckling på arbetsplatsen

Tjänster och insatser som erbjuds ska kännetecknas av att vara **nyttänkande, enkla och förtroendeskapande**

Programmet har formats utifrån ett antal övergripande medskick från intervjuer och fokusgrupper



Visionärt och framåtblickande

Återkommande efterfrågan på visionära och innovativa insatser – snarare än gamla lösningar på nya problem.



Kombination av teori och praktik

Forskningsbaserade insatser kan ge legitimitet och öka chansen att önskvärda effekter nås. Samtidigt efterfrågas handfasta "tips och tricks".



Proaktivitet framför reaktivitet

Hela spektrat av insatser, från reaktiva till proaktiva, efterfrågas men störst behov och intresse finns för proaktiva insatser.



Fokus på erfarenhetsutbyte

Hållbart arbetsliv borde främja synergier och kunskapsåtervinning – både mellan fack och arbetsgivare och mellan olika organisationer.



Flexibilitet och anpassning

Utifrån betydande skillnader i verksamheter är det centralt med anpassade åtgärder. Det finns en återkommande önskan att Partsrådet ska stötta på plats.



Involvering av hela verksamheten

Det finns ett behov att lyfta hållbart arbetsliv på dagordningen och involvera hela verksamheten i arbetet, även t ex ledning och linjechefer.

”

”Våga! Lyft på alla stenar, tänk helt nytt och bryt befintliga strukturer.”

”Det finns ett stort värde i att inte behöva uppfinna hjulet på nytt utan kunna utbyta erfarenheter, lära sig av varandra och få inspiration.”

”I första hand behöver vi arbeta mer med att främja en god hälsa. Hur bygger vi en organisation som genom sin grundstruktur ger en bra hälsa?”

Genom ett antal konkreta insatser bidrar programmet till att främja friska och engagerade arbetsplatser



Workshop: Arbetsliv 2.0

Varför borde hållbart arbetsliv ligga högt upp på agendan?



Tjänst

- En interaktiv workshop där hållbart arbetsliv lyfts upp på en strategisk nivå och det förs en diskussion om frågor som t.ex. "hur får vi våra anställda att vilja och kunna arbeta längre?"
- Tjänsten vänder sig i huvudsak till ledning och fackliga företrädare

Syfte

- Att bidra till friska och engagerade arbetsplatser genom:
 - ✓ Att få upp frågor om hållbart arbetsliv på dagordningen och skapa legitimitet kring åtgärder
 - ✓ Ökad kunskap och intresse i frågorna
 - ✓ Förbättrade förutsättningar för helhetsperspektiv

Det finns många faktorer som påverkar utvecklingen av det moderna arbetslivet och skapar behov av ett hållbart arbetsliv



"Arbetsmiljöområdet handlar om mänsklighet men också om att kunna skapa goda resultat i verksamheten."

"De här frågorna konkurrerar med resten av verksamheten. Ibland undrar jag om vi har för lite resurser för att hinna tänka på arbetsmiljön."

Anpassad analys: Organisationsanpassad möjlighetskarta

Vilka utmaningar är viktigast att prioritera i vår organisation?



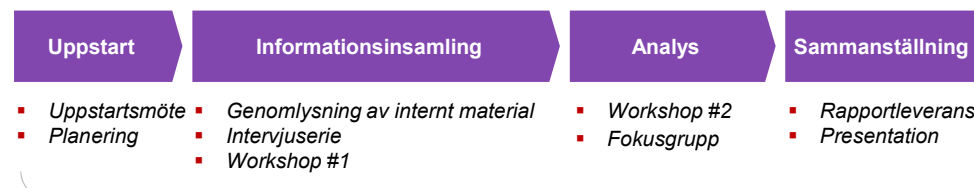
Tjänst

- Kartläggning av organisationsspecifika möjligheter relaterat till ett hållbart arbetsliv, vilket i förlängningen möjliggör att insatser riktas mot de mest kritiska utmaningarna
- Genomförs av externt stöd genom analys av internt material, workshops och intervjuserie

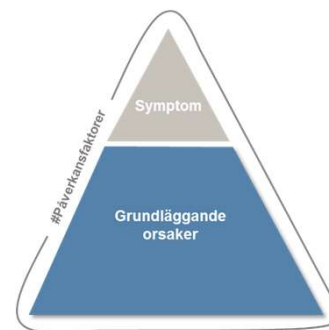
Syfte

- Att bidra till friska och engagerade arbetsplatser genom:
 - ✓ Ökad medvetenhet och förståelse för organisationsspecifika styrkor och svagheter relaterat till ett hållbart arbetsliv
 - ✓ Underlag för att åtgärder riktas mot de mest kritiska utmaningarna

Tjänsten genomförs i fyra steg



Identifierade symptom och orsaker

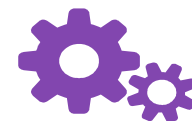


Konkreta åtgärdsförslag



Webbaserat verktyg: IA-systemet

Hur kan vi bli bättre på att följa upp arbetsmiljöarbetet?

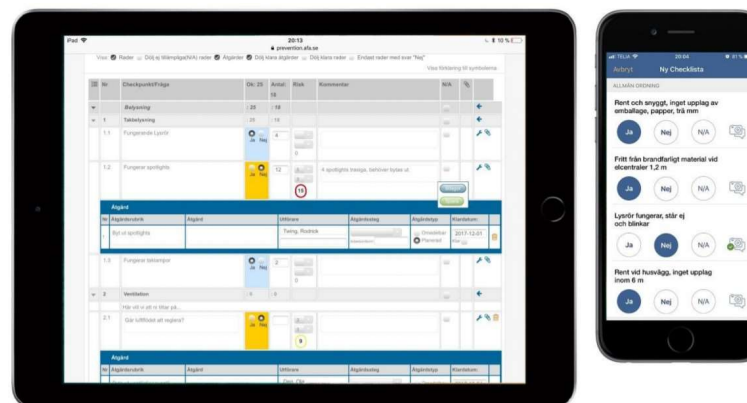


Tjänst

- Webbaserat verktyg som ger ökad styrning och kontroll över arbetsmiljöarbete och stöttar kontinuerlig förbättring
- Ger möjlighet till jämförelse mellan liknande organisationer samt att Partsrådet bidrar till att skapa en kontaktyta för erfarenhetsutbyte

Syfte

- Att bidra till friska arbetsplatser men även engagerade arbetsplatser genom t.ex.:
 - ✓ Digitalisering, systematisering och effektivisering av arbetsmiljöarbetet
 - ✓ Enkel överblick och lättillgänglig statistik
 - ✓ Engagemang och möjlighet att påverka arbetsmiljön



IA-systemet (Information om arbetsmiljö) erbjuds via AFA Försäkring

Kompetenscenter: Effektiva team

Hur stärker vi engagemang och bygger effektiva team?



Tjänst

- Ett kompetenscenter som kommer ge operativt stöd i teamutveckling utifrån Susan Wheelans teori
- Omfattar t.ex. stöd vid uppstart av teamutvecklingsarbete, projektledning, vägledning och erfarenhetsutbyte

Syfte

- Att bidra till engagerade arbetsplatser genom t.ex.:
 - ✓ Ökat engagemang och förståelse för sitt uppdrag samt effektivare hantering, fördelning och prioritering av arbetsuppgifter och arbetsbelastning
 - ✓ Bättre kontinuitet och stabilitet, vilket underlättar vid framtida förändring



Interaktiv halvdag: Fånga tidiga tecken

Hur kan vi identifiera och hantera tidiga tecken på stress och ohälsa?



Tjänst

- Partsrådet kommer ut till organisationen och håller en interaktiv halvdag för att stärka förmåga att identifiera och hantera tidiga tecken på stress och ohälsa
- Riktat sig i huvudsak mot chefer, HR och fackliga företrädare

Syfte

- Att bidra till friska arbetsplatser genom förebyggande insatser som:
 - ✓ Ökar kännedom om hur tidiga tecken på ohälsa kan identifieras och hanteras
 - ✓ Bidrar till medvetenhet om organisationens styrkor och svagheter relevanta för fortsatt arbete
 - ✓ Ger redskap att höja förmåga till förebyggande arbete

"Vi har stora problem med stress och utbrändhet men jag tycker att det är svårt att systematiskt arbeta med de här frågorna. Vi behöver bli bättre på att kunna se skillnad mellan vanlig och allvarlig stress."

80%

...av alla resurser till arbetsmiljöarbete tilldelas rehabiliteringsinsatser*



Vi utvecklar en ny tjänst runt omställning och förändringar i arbetslivet
Vi räknar med att kunna börja leverera tjänsten i slutet av augusti
Tjänsten kommer vi här att gå igenom lite mer ingående
Utformningen av tjänsten som den presenteras här kan komma att justeras

Hur hanterar vi
förändringar i
arbetslivet?



**Ursäkta röran:
omställning pågår**

*En tankeväckande
mobil utställning med
tillhörande workshops
som ger deltagarna
inspiration, perspektiv
och konkreta verktyg att
använda inför och
under en
förändringsprocess*

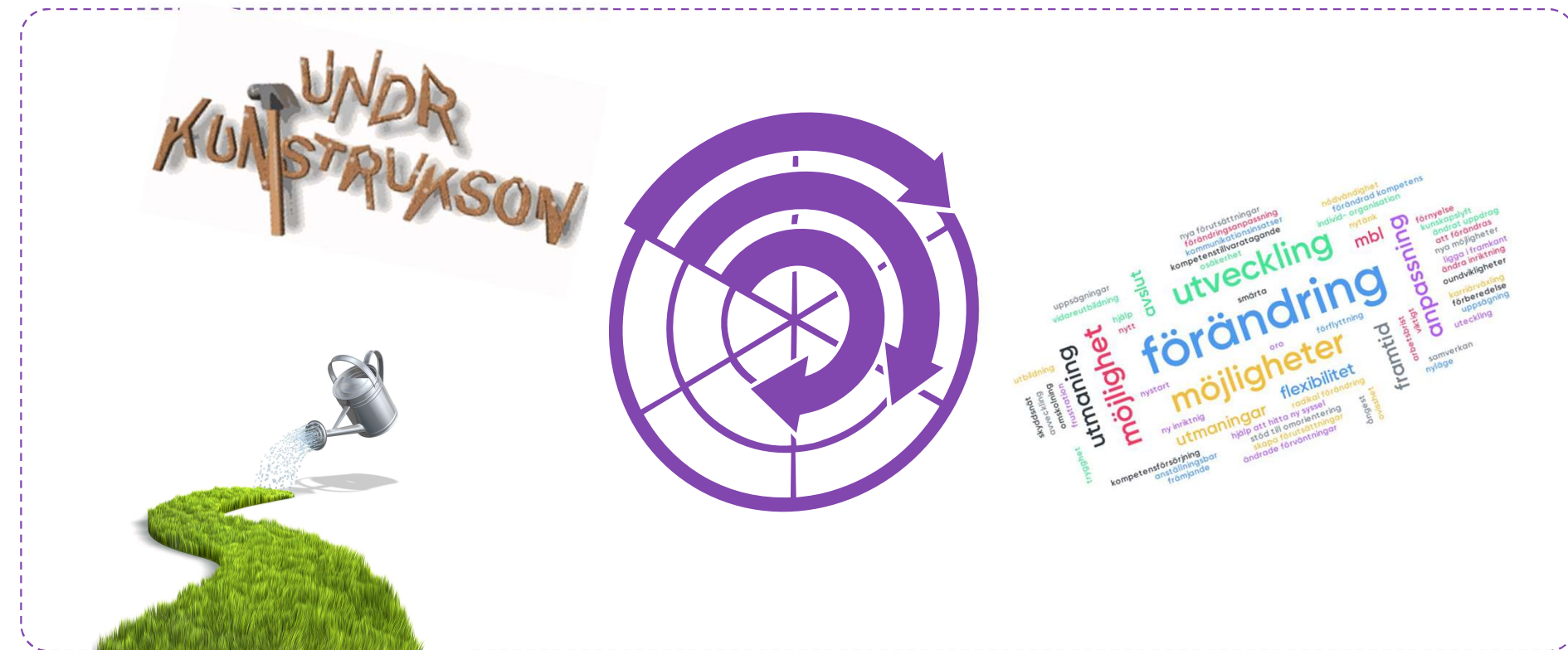
Ursäkta röran: omställning pågår



Hur hanterar vi förändring och omställningar i arbetslivet på ett hållbart sätt?

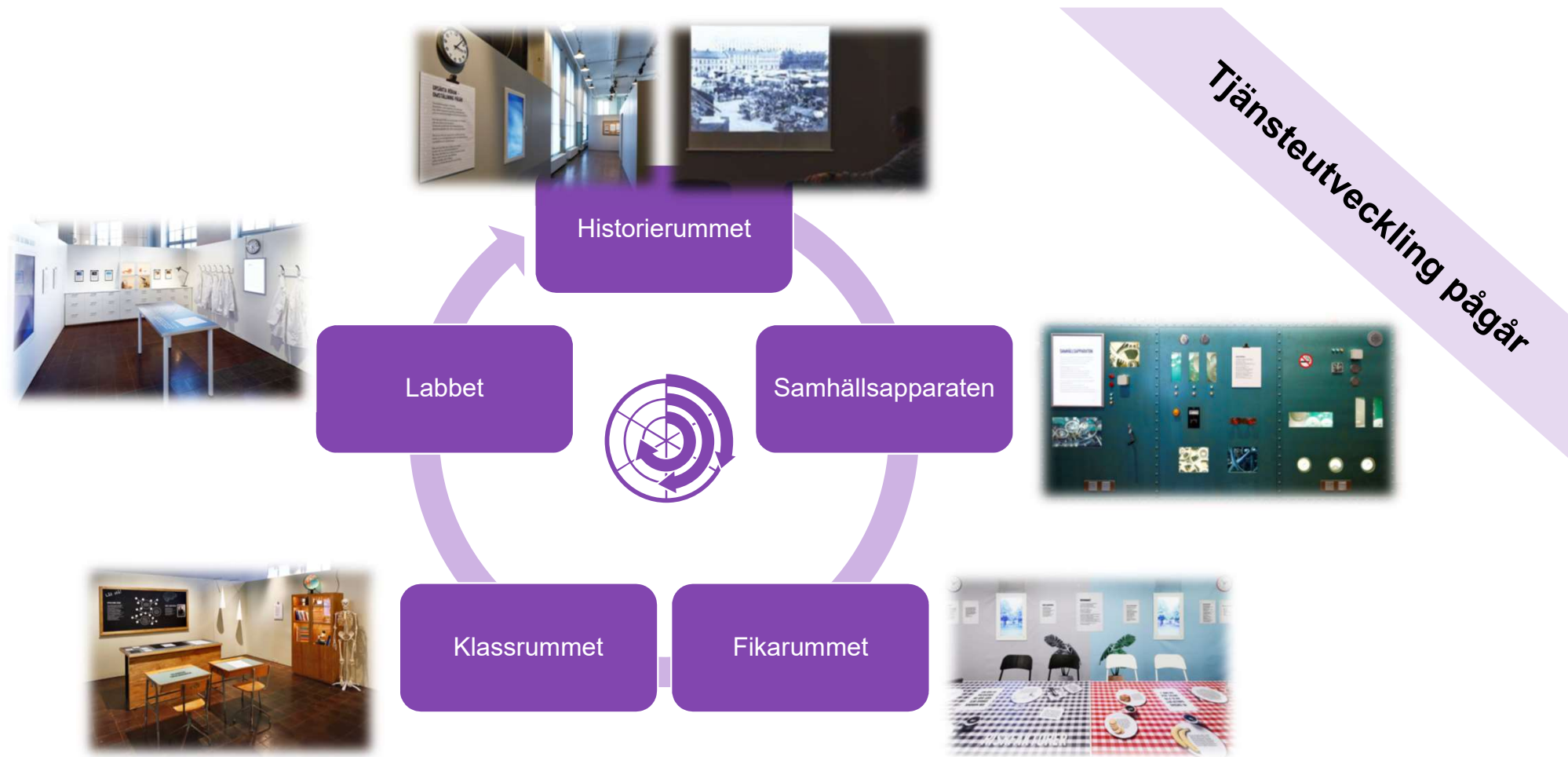
- Inspiration och energi
- Nya tankar och perspektiv
- Andra typer av samtal
- Konkreta övningar och verktyg att använda vidare internt

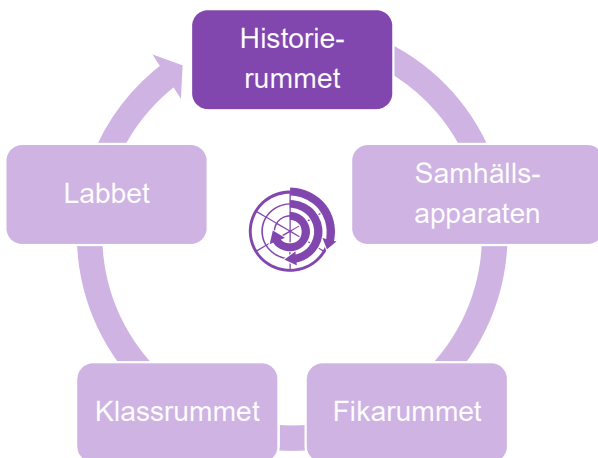
Ursäkta röran: tjänsteutveckling pågår



Ursäkta röran – en resa i tid och rum

Hållbart arbetsliv





Syfte

- ✓ Väcka nyfikenhet
- ✓ Känna igen sig
- ✓ Knyta an till temat förändring
- ✓ Diskutera inställning till omställning

Upplevelse

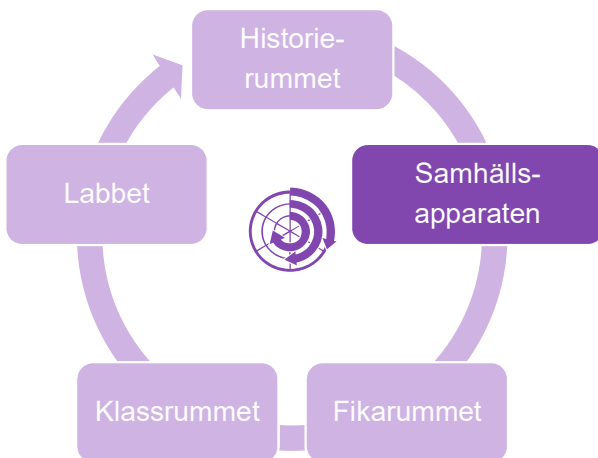
- ✓ Historiskt bildspel
- ✓ Samtal om förändring och omställning genom tiderna, kopplingar till den egna myndighetens område
- ✓ Individnivå och organisationsnivå



Ex frågeställningar:

- Vad tänker ni kring förändring och omställning?
- Hur skiljer sig er aktuella omställning från tidigare förändringar i myndigheten historiskt sett?
- Hur har arbetsmiljöförändringar/synen på arbetstid /anställningsformer osv påverkat er verksamhet genom åren?

Tjänsteutveckling pågår



Syfte

- ✓ Förståelse för samhällets ansvar och insatser kring utmaningar och möjligheter som uppstår.

Upplevelse

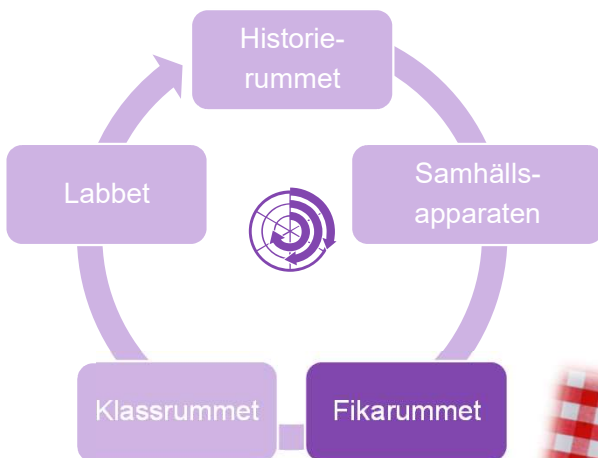
- ✓ Samtal om samhällets inverkan och uppmuntran till förändring
- ✓ Reflektioner kring framtiden
- ✓ Kunskap om parternas roll och insatser i förändringsprocesser

Tjänsteutveckling pågår



Ex frågeställningar:

- Vad betyder samhällsapparaten för er myndighet?
- Hur ser ni på samhällets förändring, hur ser ni på framtiden utifrån er myndighets perspektiv?



Syfte

- ✓ Reflektion och igenkänning kring arbetsplatsen utifrån olika vinklar
- ✓ Konkretisera vad man egentligen menar och tänker
- ✓ Hantering av (egen och andras) oro och frustration
- ✓ Kartläggning för insikter om fram- och baksidor med förändringar

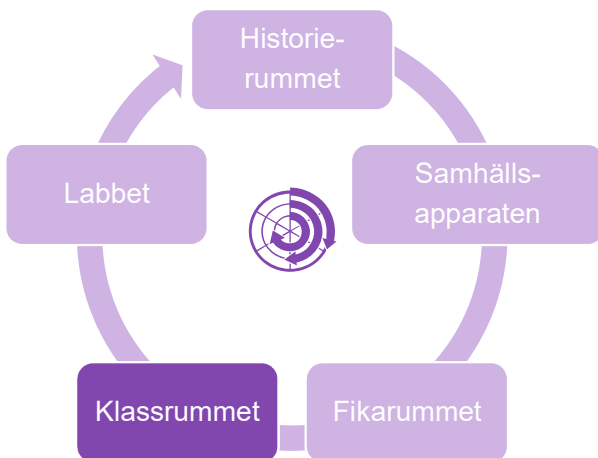
Upplevelse

- ✓ Sitta ner, få ett andrum och reflektera tillsammans utifrån olika perspektiv – med hjälp av konkreta övningar.
- ✓ Samtal om risk- och friskfaktorer på arbetsplatsen, hur de kan identifieras, förebyggas och stärkas.

Ex frågeställningar:

- Vilka farhågor kan man möta inför en förändringsprocess?
- Vad kännetecknar en mindre lyckad förändring?
- Vad innebär motsatsen? Vad kännetecknar det?





Syfte

- ✓ Reflektion och insikter, t ex kring det som kan uppfattas möjligt och omöjligt, olika sätt att se på misslyckande
- ✓ Digitalisering och lärande
- ✓ Perspektiv och breddad syn på kompetens
- ✓ *Teambuilding och skratt*

Upplevelse

- ✓ Lyfta blicken och identifiera kompetens som utvecklas utanför arbetsplatsen – vad kan göra nytta under den aktuella förändringen? Konkreta övningar till hjälp.
- ✓ Samtal om hur bemöta oro för misslyckande, hos sig själv och sina kollegor.

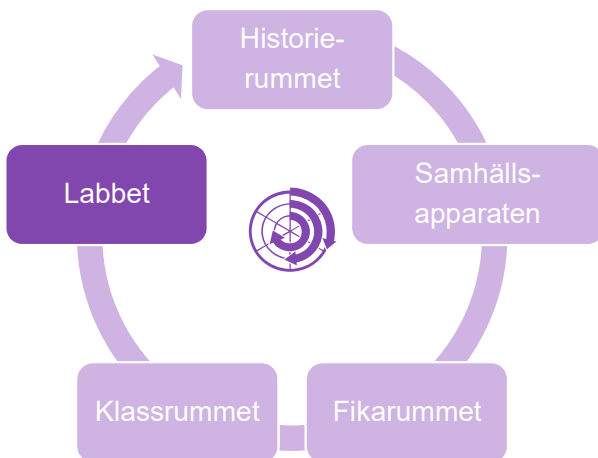


Ex frågeställningar:

- Hur hanterar vi lärande och utveckling i förändringar?
- Hur bemöter vi vår egen och kollegors oro för misslyckande?
- Hur uppmuntrar vi till att dra nytta av all kompetens – även den som utvecklas utanför jobbet?



Tjänsteutveckling pågår



Syfte

- ✓ Vidga betydelsen av begreppet innovation och hälsa
- ✓ Kreativa metoder i teori och praktik
- ✓ Utveckla varandras idéer och/eller bli inspirerad av hur andra tänkt

Upplevelse

- ✓ Energi och kreativitet kring problemlösning och idégenerering
- ✓ Samtal om medarbetardriven innovation och hur vi främjar detta. Konkrete övningar till hjälp.



Ex frågeställningar:

- Var och när får du dina allra bästa tankar och idéer?
- Hur bygger vi smartast vidare på varandras idéer?
- Hur kommer vi vidare när vi har kört fast kring en utmaning?

Tjänsteutveckling pågår

Tjänstens olika delar och process från avrop till uppföljning



Behovsmöte:

- Förändringsfokus?
- Förändringsläge?
- Ambitionsnivå – behov av effekt?
- För vem? (4-12/ws)
- Logistik
- Steget efter UR

Återkoppling upplägg:

Förslag & avstämning:

1. Rummens fokus %
2. Övningar
3. Verktygslåda
4. Steget efter UR
5. Logistik
6. Inloggning UR online

3 alt paket kring UR

Uppföljning UR

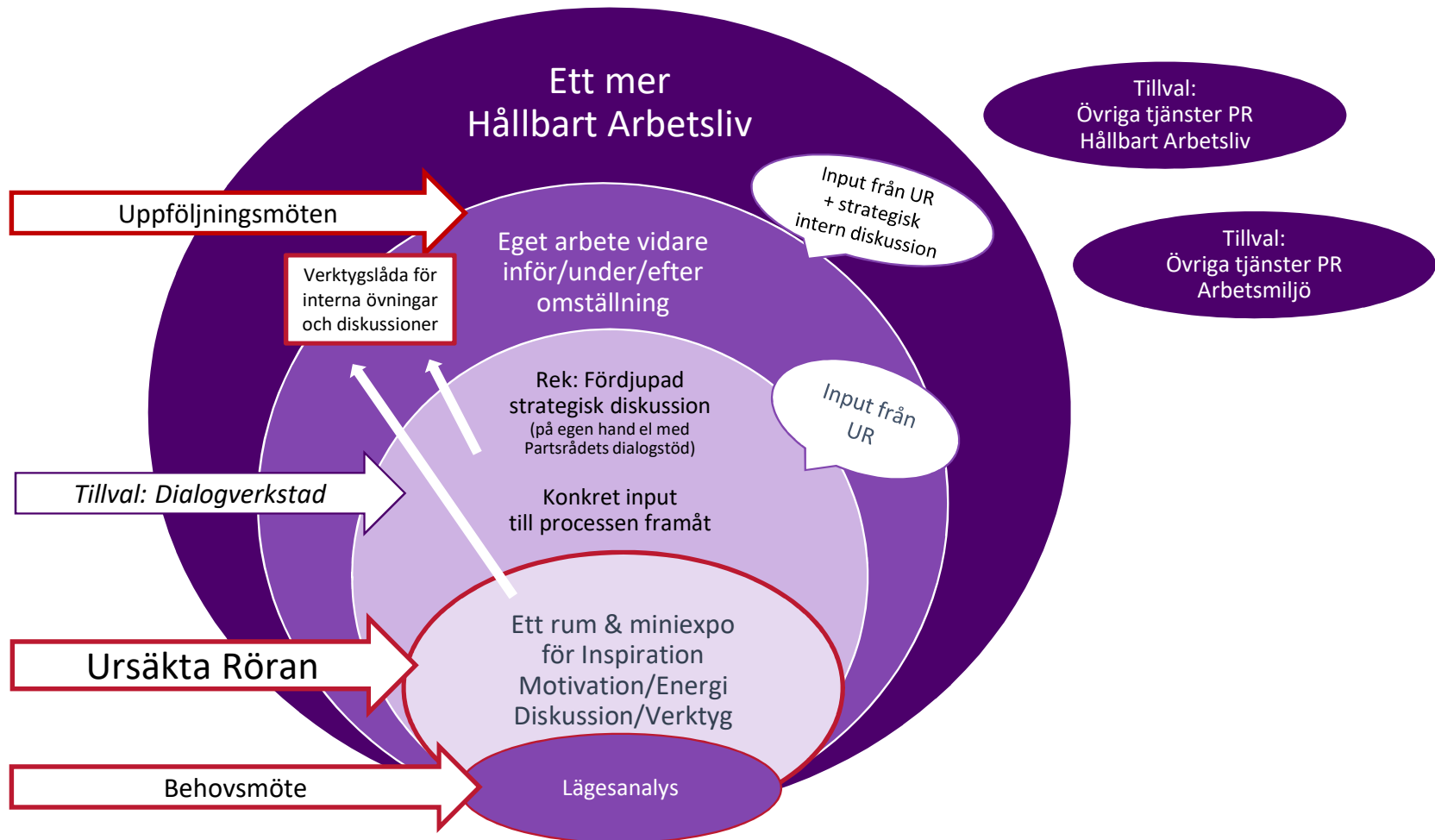
- U&U UR-insatsen
- Ev anpassningar
- Nästa steg på egen hand
- Nästa steg med PR stöd
- Genomgång och diskussion kring material, stöd och övriga tjänster

Uppföljning effekt

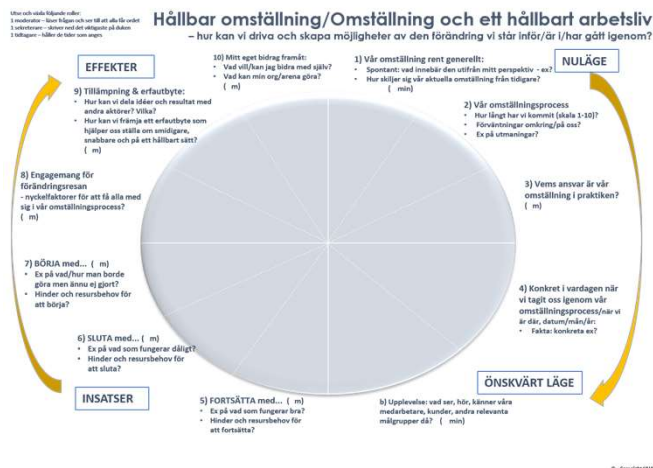
- U&U effekt i myndigheten
- Behov av stöd från PR vidare

Ursäkta röran: syfte, mål och upplägg

Hållbart arbetsliv



Tillval: dialogstöd/dialogverkstad för intern strategisk diskussion



VEM

- ✓ De som besökt Ursäkta Röran – en grupp i taget eller alla grupper samtidigt.
- ✓ Strategiskt utvalda kollegor för vidare arbete efter UR

VAD

- ✓ "Själv-modererade" diskussioner i mindre grupper, där alla följer samma process i sina diskussioner – exakt samtidigt.
- ✓ Reflektion varvas med diskussion
- ✓ Alla hinner komma till tals – effektivt, bekräftande, inkluderande

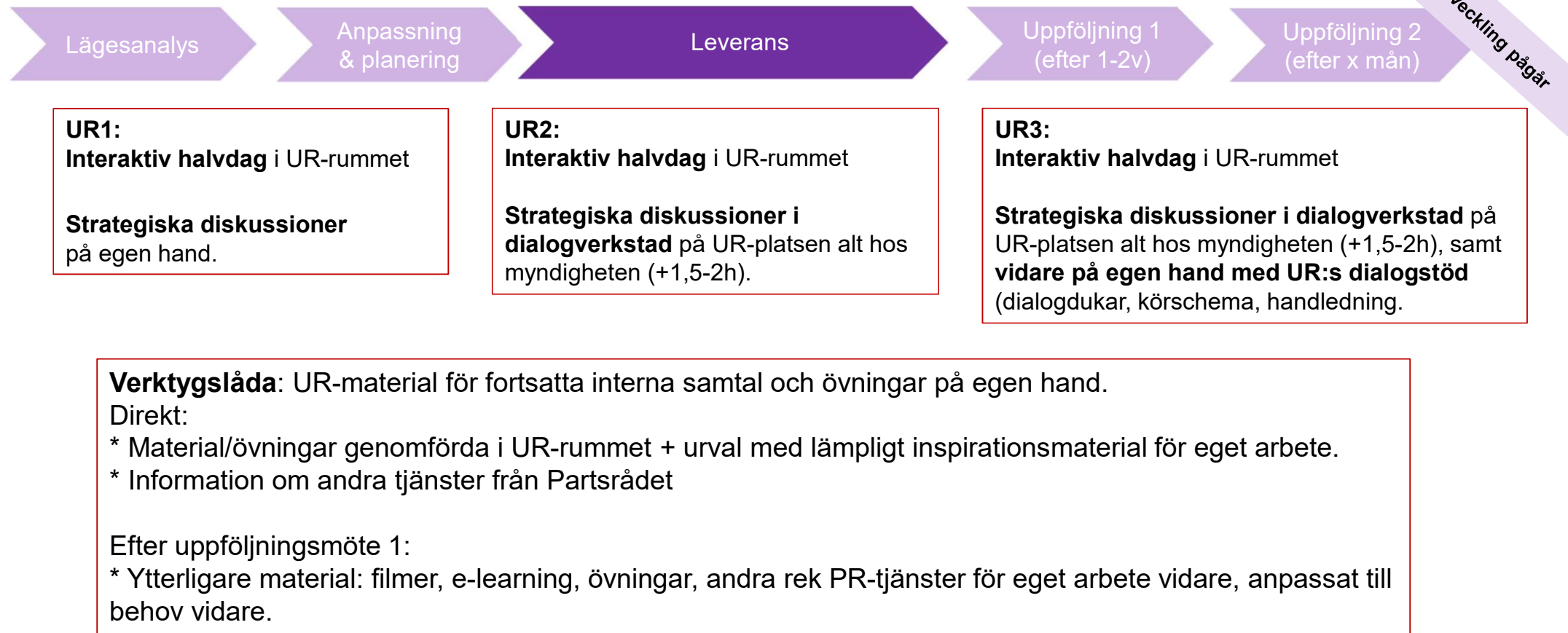
VARFÖR

- ✓ Möjliggör strukturerade & kreativa diskussioner
- ✓ Optimerar utbyte av erfa & kunskap
- ✓ Slutsatser och idéer kan enkelt samlas in för fortsatt arbete samt återkopplas till deltagarna.



Tjänsteutveckling pågår

Tjänstens alternativa upplägg – 3 paket



Ursäkta röran – en resa i tid och rum

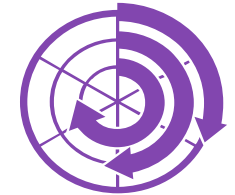
Tjänsteutveckling pågår



Målgrupp: Till vem riktar sig tjänsten Ursäkta röran?



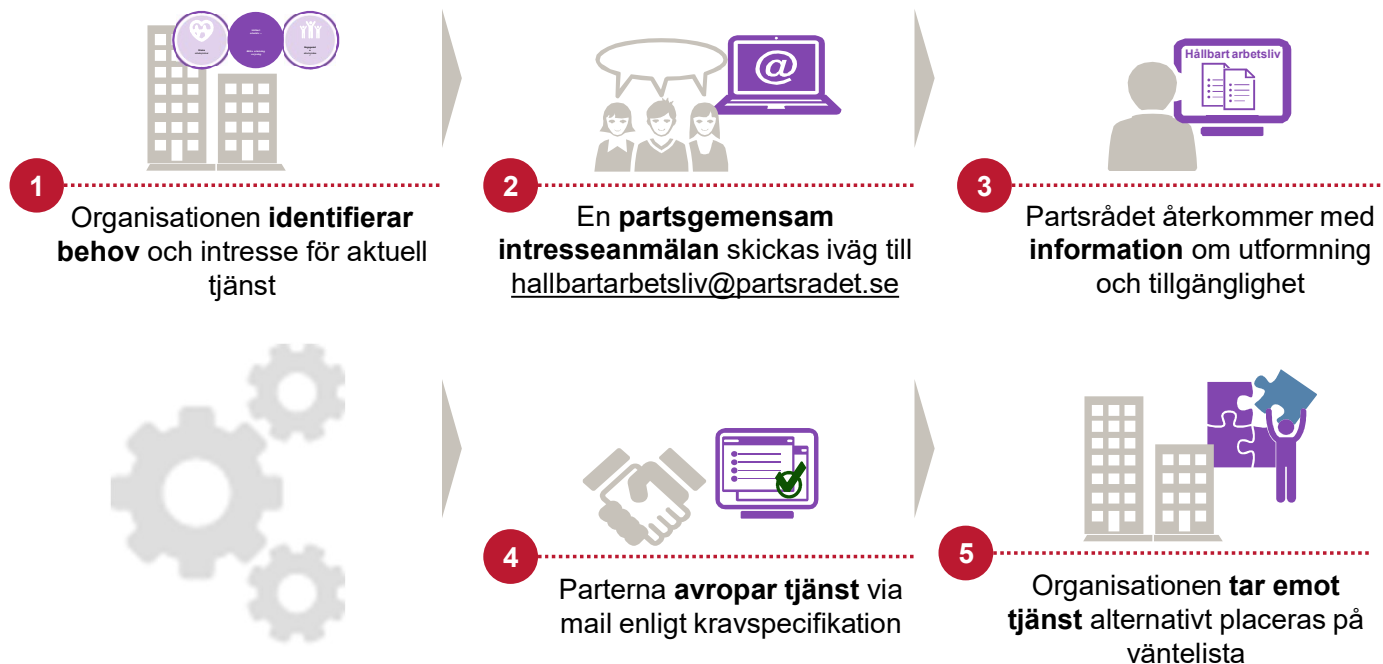
- Tjänsten vänder sig främst till de i organisationen som har ansvar för utvecklingen av arbetsmiljö och arbetsorganisation
- Deltagande sker partsgemensamt
- Tjänsten är kostnadsfri



Logistik: Hur hanteras utställningen i praktiken?

- Transport och uppmontering ombesörjs av Partsrådet
- Uppställningstid och tillgänglighet: Minst 5 dagar / 3 WS per v
- Nedmontering ombesörjs av Partsrådet

Tjänsterna avropas partsgemensamt



Kravspecifikation

- ☐ **Partsgemensamt intresse**
- ☐ **Avsikt att delta i utvärdering**
- ☐ **Behovsmotivering** (*tillämpas för prioritering vid högt söktryck*)
 - ✓ Identifierat organisatoriskt behov
 - ✓ Avsedda resultat
 - ✓ Övergripande plan för hur avsedda resultat ska nås

Hållbart arbetsliv

Vill ni veta mer, ta del av
nyheter eller har specifika
frågor och synpunkter?



Anmäl dig till Partsrådets nyhetsbrev
<http://partsradet.se/>



Besök Hållbart arbetslivs hemsida
<http://partsradet.se/hallbart-arbetsliv/>



Maila till programmet
hallbartarbetsliv@partsradet.se



Följ oss på sociala medier, vi finns på
[LinkedIn](#) och [Facebook](#)