

## SKL:s partsarbeten inom arbetsmiljöområdet

Parterna i kommun- och landstingssektorn har en lång tradition av att samverka och arbetar idag i olika sammanhang och på många arenor för att vårda och utveckla partssamarbeten. Parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten fungerar bra och delar därmed ansvaret för utvecklingen av ett hållbart arbetsliv.

Under de senaste åren har SKL intensifierat partsarbetet inom arbetsmiljöområdet. Flera omfattande initiativ har tagits. Bland annat för att stärka det lokala arbetsmiljöarbetet samt att minska sjuktalen genom den partsgemensamma avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser.

Partsarbete bygger på ömsesidig tillit och respekt för varandras roller och uppdrag. Det bygger också på ett gemensamt ansvarstagande för de avtal och överenskommelser som vi upprättar och förvaltar. Konkret handlar det om att skapa gemensamma bilder, bygga goda relationer och avtalsutveckling för väl fungerande verksamheter i kommuner och landsting.

Huvudparten av kommunernas och regionernas arbetsmiljöarbete bedrivs dock dagligen i verksamheterna genom ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete men också genom särskilda satsningar för att förbättra arbetsmiljön, minska sjuktalen, säkra personalförsörjning och öka kvaliteten.

### Arbetsmiljörådet (AMR)

AMR är en partsarena för att lyfta strategiska arbetsmiljö- och samverkansfrågor i kommuner och regioner. Rådet ska stödja integration mellan arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhet samt vårda tillämpningen av gällande kollektivavtal. AMR är styrgrupp för Avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser och för Samverkansavtalet samt för Partsprojektet Förebygg ohälsa.

I AMR har alla parter ansvar för att lyfta frågor och initiera arbeten kring angelägna utmaningar. Arbetet i AMR vilar på ett stort mått av tillit mellan parterna, att man tillsammans för en konstruktiv dialog för att finna gemensamma och hållbara lösningar.

### Suntarbetsliv

Den partsgemensamma föreningen Suntarbetsliv har inrättats mot bakgrund av de stora utmaningar som finns på arbetsmiljöområdet. Syftet är att bedriva ett partsgemensamt preventionsarbete i kommuner och regioner. Suntarbetsliv har i uppdrag att tillgängliggöra kunskap om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser mot arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador samt att utveckla verktyg för arbetet. Det ger hög legitimitet när parterna gemensamt står bakom de verktyg och material som tas fram som stöd för det lokala parts- och arbetsmiljöarbetet.

Partsintresset säkerställs på olika nivåer inom Suntarbetsliv. Föreningen har en partsgemensam styrelse, ett partsråd samt partsgemensamma arbetsutskott till de olika utvecklingsprojekten. På så sätt garanteras att verksamheten utvecklas i den riktning parterna önskar. Vidare har parterna i Suntarbetsliv ett jämbördigt och gemensamt ansvar att utveckla

föreningen samt att marknadsföra och förvalta de verktyg och underlag som tas fram. Parterna har en viktig roll i just marknadsföringen. Även om Suntarbetsliv marknadsför tjänsterna via sina kanaler behöver parterna också använda sina egna kanaler för att nå ut.

Ett par av de mest angelägna verktygen är:

- Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud är baserad på forskning, utvecklad partsgemensamt och dessutom helt gratis att använda. <https://www.suntarbetsliv.se/kampanjsida-arbetsmiljoutbildningen/>
- Stöd kring föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Under 2018 publicerades OSA-kollen del 1 och 2. Sedan tidigare finns även OSA-kompassen. I början av 2019 lanseras även OSA utbildningen.

Suntarbetsliv lyfter kontinuerligt fram goda exempel på arbetsmiljöarbete inom kommun- och landstingssektorn samt forskningsunderlag med stöd för praktiskt.

I Västra götalandregionen prövar Södra Älvsborgs sjukhus en arbetstidsmodell som bland annat ska ge återhämtning för personalen. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/de-testar-nytt-satt-att-mota-stress/>

Region Örebro's arbete med hög patientsäkerhet genom ett arbetsmiljöarbete. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/bra-arbetsmiljo-ger-en-sakrare-varld/>

Hälsolyft i Mariestads kommun. Ett treårsprojekt där hälsoprofiler ingått har inspirerat till mer rörelse och bättre hälsa. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/manniskor-ror-pa-sig-mer/>

Varbergs handlingsplan utifrån parternas avsiktsförklaring för att få ner sjukfrånvaron. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/8-steg-till-friskare-arbetsplatser-sa-gor-varberg/>

I Eksjö kommun arbetar kommunens personalavdelning med rehabiliteringskoordinatorer i primärvården för att få sjukskrivna medarbetare tillbaka till jobbet. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/hallbar-rehabilitering/bättre-rehabilitering-nar-arbetsplats-och-primarvard-samarbetar/>

Forskningsprojekt med vårdanställda i Västerbotten kring schemaläggning och skiftarbete <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/ma-bra-i-skiftarbete-med-mindre-arbetsbelastning/>

Under 2017/2018 drev SKL ett projekt tillsammans med bland annat Socialstyrelsen i syfte att underlätta och effektivisera dokumentationen inom socialtjänsten, med klara arbetsmiljövinster. 134 socialsekreterare i 29 kommuner deltog. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/vinn-tid-med-nytt-satt-att-skriva/>

Fler goda och lärande exempel finns på [www.suntarbetsliv.se](http://www.suntarbetsliv.se)

## AFA Försäkring

Anställda i kommuner och regioner har försäkringar genom kollektivavtalen som gäller bland annat vid sjukdom och arbetsskada. AFA Försäkring har hand om försäkringarna och ägs av arbetsmarknadens parter. AFA är en av de viktigaste finansiärerna i Sverige när det gäller forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet. Varje år fördelas 50 miljoner kronor i

forskningsstöd till kommun- och landstingssektorn. Genom arbetet i AFAs beredningsgrupp, där besluten om beviljande av forskningsansökningar bereds, har parterna möjlighet att styra kunskapsutvecklingen i centrala arbetsmiljöfrågor.

AFA Försäkring arrangerar sedan många år tillbaka Regionala dagar, i syfte att sprida det partsgemensamma arbetet och samsynen kring bland annat arbetsmiljöfrågor. Under 2018 har SKL deltagit partsgemensamt vid samtliga åtta arrangemang på olika orter i landet, i syfte att kommunicera avsiktsförklaringen och samverkansavtalet.

<https://www.afaforsakring.se/forebyggande/>

### **Gilla Jobbet – arbetsmarknadens i samverkan för bättre arbetsmiljö**

Gilla Jobbet startades av arbetsmarknadens parter 2011 eftersom det saknades en gemensam arena där arbetsmiljöfrågan kunde lyftas. Syftet med Gilla Jobbet är att öka intresset för arbetsmiljöfrågor samt inspirera till ett förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. Genom att skapa mötesplatser, konferenser och event sprider Gilla Jobbet forskning, verktyg och metoder så kunskapen kan tillämpas på arbetsplatser.

Det unika med Gilla Jobbet är alla organisationer som är med i projektet vilket sätter fokus på och höja prioriteringen av arbetsmiljöfrågan. AFA försäkringar, AkademikerAlliansen, Kommunal, LO, OFR, Prevent, PTK, SKL, Suntarbetsliv, Svenskt näringsliv.

Nästa Gilla Jobbet konferens arrangeras i Stockholm den 24 oktober 2019.

### **Avtal om samverkan och arbetsmiljö**

I slutet av 2017 slöts ett nytt Samverkansavtal om samverkan och arbetsmiljö mellan SKL, Arbetsgivarförbundet Sobona och centrala fackliga organisationer i kommuner och regioner. Avtalet ersätter FAS 05. Under 2018 har arbetet inletts med att implementera avtalet och ta fram stöd för den lokala samverkansprocessen.

Samverkan är det förhållningssätt som parterna har kommit överens om för hur utvecklings- och förändringsfrågor ska hanteras lokalt - på arbetsplatsen. Genom att träffa ett lokalt samverkansavtal kan parterna reglera såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen (MBL) som kravet på samverkan som regleras i arbetsmiljölagen (AML). Ett lokalt samverkansavtal är en metod för att skapa delaktighet och därmed tillvarata medarbetarens kompetens, initiativ och engagemang i syfte att stärka och utveckla verksamheten. Utgångspunkten är att samverkan bidrar till välavvägda beslut för att möta verksamhetens utmaningar. De centrala parterna vill uppmana lokala parter att teckna samverkansavtal, att utveckla och vårda sina samverkansprocesser.

Parterna har ett delat ansvar att utse representanter på olika nivåer som möjliggör en god och långsiktig samverkan. Samverkansavtalet förutsätter en konstruktiv dialog som klarar förflyttningen från traditionell förhandlingsskyldighet till en samverkanskultur. En sådan omställning kräver kompetensutveckling i samverkansanda av såväl chefer som av fackliga företrädare. Tilliten måste finnas såväl mellan parterna som inom de fackliga organisationerna.

I mars 2018 arrangerade SKL, Sobona och de fackliga organisationerna ett webbsänt seminarium om det nya samverkansavtalet. Seminariet finns tillgängligt på SKLs webb

tillsammans med underlag och verktyg som kan vara till stöd i den lokala samverkansprocessen.

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/ovrigakollektivavtal/samverkansavtal.154.html>

## Heltidsresan

I enlighet med avtalet, HÖK 16, har alla kommuner, landsting och regioner nu en Heltidsplan. Det är ett historiskt genombrott när det gäller heltidsfrågan. Fokus ligger nu på att genomföra planerna, organisera och bemanna verksamheterna på ett nytt sätt som möjliggör heltidsarbete och en god arbetsmiljö. Inom projektet Heltidsresan finansierar och bedriver SKL och Kommunal ett partsgemensamt arbete som syftar till att underlätta omställningen från heltid till deltid.

Under 2018 har Heltidsresan arrangerat tio workshops om bland annat organisering, bemanning, arbetstidsförläggning och arbetsmiljö. Sammantaget har dessa workshops lockat över 2000 deltagare fördelat på 1600 unika deltagare från 245 kommuner och 9 landsting/regioner. Projektet har också tagit fram metodstöd för utvecklingsarbetet vilket du hittar på [heltid.nu](https://heltid.nu/).

## Avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser

Parterna inom kommun- och landstingssektorn kom i augusti 2016 överens om en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro. Överenskommelsen består av åtta områden som parterna identifierat som de mest angelägna och möjliga att påverka. Avsiktsförklaringen syftade till att ta nödvändiga partsgemensamma initiativ för att skapa friska arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro. Arbetet kring Avsiktsförklaringen samordnas av Kommunerna och landstingens arbetsmiljöråd (AMR).

En god arbetsmiljö bygger på flera olika samverkande faktorer. Genom att strategiskt och metodiskt arbeta utifrån de åtta områdena i avsiktsförklaringen skapas en struktur för ett långsiktigt och hållbart arbetsmiljöarbete och bra arbetsförhållanden – vilket leder till såväl minskad sjukfrånvaro som goda förutsättning för kompetensförsörjning. Avsiktsförklaringen innehåller åtgärder på såväl struktur- som individnivå.

### 1. Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Området syftar till att i arbetet med styrning och ledning av verksamheten synliggöra kostnader för hög sjukfrånvaro, att visa på vinsterna med ett bra arbetsmiljöarbete samt vikten av goda organisatoriska förutsättningar.

- En partssammansatt expertgrupp har tagit fram ett förslag på hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas i den ekonomiska styrningen och uppföljningen i kommuner och landsting.
- Suntarbetsliv har fått i uppdrag att sammanfatta forskningen om hur investeringar i förebyggande arbetsmiljöarbete kan utvärderas ekonomiskt, belysa vilka metoder som används för detta samt hur kommuner och landsting arbetar med denna fråga.
- En utbildning om arbetsmiljöansvar för förtroendevalda finns nu tillgänglig på SKL:s webb.
- En partssammansatt expertgrupp har i uppdrag att se hur forskning om chefers organisatoriska förutsättningar kan spridas.

- Ett verktyg som bygger på kunskaperna från Chefios-projektet (forskning om chefer i offentlig sektor) har tagits fram av Suntarbetsliv.

## **2. Lokalt stödpaket**

Sjukfrånvaron varierar mellan olika arbetsgivare och verksamheter. Vissa förutsättningar är generella över landet, medan andra är mer verksamhetsspecifika eller beroende av lokala förutsättningar och behov som kräver lokalt anpassade insatser och stöd.

Suntarbetslivs resursteam har inrättats i syfte att stödja kommuner och regioner med bl.a. kartläggning och analys av sjukfrånvaron. Projektet är AFA-finansierat och pågår till och med 2021. Ansökningsprocessen är igång och en partsgemensam styrgrupp har inrättats.

## **3. Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet**

Cheferna har det operativa ansvaret för det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet men även skyddsombuden har en viktig roll i detta arbete. Området syftar till att stärka kunskapen om hur man når friska arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro.

Suntarbetsliv har tagit fram nya verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet, fördjupningsmaterial för arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö, digital arbetsmiljö, förebyggande av arbetsrelaterad stress samt stöd i arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning. Verktögen lanserades under 2018.

## **4. Bättre användning av företagshälsovård**

En kvalitetssäkrad företagshälsovård är ett viktigt stöd för det lokala arbetsmiljöarbetet utifrån såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande perspektiv. En partssammansatt expertgrupp har uppdaterat verktyget FAS Stöd för upphandling av företagshälsovård. Det nya verktyget presenterades vid ett partsgemensamt seminarium september 2018 och finns tillgängligt på Suntarbetslivs webb.

## **5. Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro**

Ett nytt centralt samverkansavtal slöts i oktober 2017 mellan SKL, Pacta och de centrala fackliga organisationerna inom den kommunala sektorn. Avtal om samverkan och arbetsmiljö ersätter FAS 05. Det nya avtalet tydliggör syftet med samverkan, d.v.s. vikten av medarbetarnas delaktighet och engagemang. Vidare görs en tydligare koppling mellan samverkan, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

## **6. Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen**

Samverkan runt den sjukskrivnes rehabilitering behöver stärkas med tydliggjorda mandat och rätt kompetens och förutsättningar för alla för att främja en hållbar och snabbare återgång i arbete. Suntarbetsliv har tagit fram goda exempel på rehabiliteringsarbete i kommuner och landsting och andra delar av arbetsmarknaden. I uppdraget ingår också att stimulera arbetsplatserna till ett bättre utnyttjande av olika ekonomiska stöd för rehabiliteringsinsatser till medarbetare, bl.a. från AFA Försäkring och Försäkringskassan.

## **7. Nya vägar tillbaka från sjukskrivning**

SKL/Pacta har enats med Kommunal, AkademikerAlliansen, OFR:s förbundsområden AKV och Hälso- och sjukvård samt Sveriges Läkareförbund om att under en treårig försöksperiod (2017-2019) införa medel för tidig lokal omställning (TLO-KL). Syftet med

omställningsmedlen är att ge möjlighet att lokalt arbeta mer aktivt med tidiga omställningsåtgärder.

#### **8. Verksamhetsspecifika insatser**

Parterna har under 2017 tagit fram behovsbeskrivningar med förslag om åtgärder för verksamhetsområdena hälso- och sjukvård, skola, äldreomsorg samt socialtjänst. Suntarbetsliv har fått i uppdrag att utifrån dessa beskrivningar ta fram förslag på möjliga metoder/verktyg att möta de behov som beskrivs.

Läs mer om avsiktsförklaringen på SKLs webb.

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/friskarearbetsplatser.12292.html>

#### **Partsprojekt förebygga ohälsa**

AMR har under 2018 initierat *Partsprojektet förebygga ohälsa*. Syftet är att centrala parter ska hjälpa lokala parter i arbetet med att skapa friska arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro. Arbetet sker genom att projektet kommunicerar de verktyg, metoder och stöd som har utvecklats inom ramen för *Avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser*. Genom projektet vill AMR uppmuntra de centrala samverkansgrupperna att enas kring en strategi för hur de som parter ska arbeta för att nå en låg och stabil sjukfrånvaro i verksamheterna.

Under hösten har projektet tagit form. Bland annat genom en inventering av centrala samverkansgruppers förutsättningar att arbeta strategiskt för att minska sjukfrånvaron. Under 2019 kommer arbetet att intensifieras och mer information kommer inom kort.