

# Satsa friskt 2003 – 2010

## Inledning

Dokumentet är en redogörelse för arbetsområdet Satsa friskt, hur det har organiserats, vad det har innehållit och vad medlen har använts till. Det vänder sig i första hand till Stiftelsen Statshälsan, Satsa frisks styrgrupp samt Partsrådets styrelse och representantskap.

Sammanställningen är gjord av undertecknad Åke Hedbom, projektledare för Satsa friskt, numera operativt ansvarig och anställd på kansliet.

Jag tillträdde i september 2004 och har sedan dess varit engagerad i arbetet med Satsa friskt. Det innebär att jag inte i detalj har följt verksamheten från start och har därför möjligen sett beslut och händelser i ett annat perspektiv än de då aktuella. Jag har dock varit med sedan de första planerna på Satsa friskt diskuterades. Som representant för OFR/S,P,O deltog jag i en partsgrupp som tog fram underlag för det centrala avtalet.

Ramböll Management AB har anlåtats för att göra en övergripande utvärdering av Satsa friskt. I denna redovisas bland annat deras bedömning av resultat, metoder och hur arbetet organiserats. Konsulternas rapport redovisas i ett annat dokument. Viss överlappning kan förekomma.

## Bakgrund - Parternas beslut

Satsa friskt startade 2003 som en följd av ett antal år med ökade sjukskrivningar i samhället. Arbetsmiljöundersökningar på de statliga arbetsplatserna hade visat att det fanns problem med allt från onda axlar till tystnad på jobbet. Myndigheterna uppmanades av regeringen att halvera sjuktalen fram till 2008.

Beslutet att starta Satsa friskt togs av arbetsgivar- och arbetstagarparterna inom den statliga sektorn. I bakgrunden låg ett centralt avtal mellan parterna för åren 2002-2004. Det innehöll bland annat en överenskommelse om att gemensamt stödja insatser för bättre arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro på statliga arbetsplatser. Medel fanns tillgängliga inom Stiftelsen Statshälsan.

Avtalet utgick från att 80 procent av de tillgängliga medlen skulle användas till ett fåtal genomgripande projekt på initiativ från parterna och resterande 20 procent fördelas efter ansökan från myndigheterna. Resultatet visar dock snarast på motsatsen. Myndigheternas ansökningar kom att dominera fördelningen av medel. Tre områden; IT-människa, Rehabilitering samt Hot & våld har i någon mån motsvarat de ursprungliga intentionerna.

Målet för Satsa friskt var att

- stödja lokala initiativ till bättre arbetsmiljö
- minska sjukfrånvaron på statliga arbetsplatser
- förebygga ohälsa
- utveckla lokal samverkan mellan parterna

Fokus har legat på sex initiativområden:

- Organisation – ledning – delaktighet
- Människa – IT
- Rehabilitering
- Hot och våld
- Friskvård
- Fysisk arbetsmiljö

## Organisation och arbetsformer

Satsa frisks styrgrupp har bestått av sex företrädare från Partsrådets parter, tre från Arbetsgivarverket samt en vardera från Saco-S, SEKO och OFR/S,P,O. Gruppen har beslutat om nya projekt, strategisk inriktning samt övergripande budget. Man har även diskuterat strategier för kunskaps- och erfarenhetspridning. Vidare har styrgruppen bevakat sina organisationers intressen, exempelvis genom att se till att det har funnits fackliga representanter i projekten, att de har varit delaktiga och att det har funnits en partsamverkan i projekten.

Inledningsvis fanns en beredningsgrupp med ett tydligare operativt ansvar och som deltog bland annat i myndighetsbesök och seminarier. Gruppen beredde ärenden till styrgruppen. När medlen för stöd åt myndighetsprojekt inte längre fanns minskade behovet av gruppens arbete. Vissa frågor delegerades till den operativt ansvarige.

Parterna har genom åren bytt samtliga företrädare i styrgrupp och beredningsgrupp.

Den operativt ansvarige för Satsa friskt har varit placerad på kansliet och har ansvarat för beredning av projekt och kortsiktig planering. På kansliet har funnits ytterligare två – tre projektsamordnare på halvtid med ansvar för särskilda områden samt en projektsekreterare. De har haft kontinuerlig kontakt med myndigheter och har ansvarat för start av projekt, avstämningar, uppföljningar och utvärderingar. Kansliet har tagit initiativ till och anordnat olika spridningsaktiviteter, till exempel seminarier, skrifter och information på Satsa frisks/Partsrådets hemsida.

### **Arbetsformer och arbetsprocesser**

Arbetet i projekten har genomförts och organiserats av myndigheterna själva. Satsa friskt har gett stöd i form av ekonomiska bidrag, bollplank i samband med planering och genomförande samt genom att organisera erfarenhetsutbyte, bland annat i form av seminarier, information på hemsidan och i artiklar.

Inom ramen för respektive projekt har de lokala parterna själva fastställt och kvantifierat detaljerade mål och syften. Effekter, resultat och måloppfyllelse samt processer och metoder har följts upp på projektnivå under programtiden. Myndigheterna har även bidragit till spridning av erfarenheter och kunskaper med hjälp av exempelvis seminarier och rapporter. Respektive myndighet har ansvarat för att fristående utvärderingar genomförts på lokal nivå.

Processen kring utlysningar, ansökningar och urval har gått till ungefär så här: Kansliet har kontakt med myndigheterna och lägger fram ansökningar och förslag på projektidéer till Satsa frisks berednings- eller styrgrupp. Dessa handlägger och bereder ärenden i viss mån, beslutar om vilka projekt som beviljas medel och tilläggsutbetalningar samt ger rekommendationer i olika frågor.

En ”checklista” som togs fram för att hjälpa myndigheterna att formulera ansökningar bidrog till att skapa någorlunda likformighet. Checklistan angav både vad projektplanen och utvärderingsplanen skulle innehålla. Satsa friskt ville på detta vis framhålla vikten av att redan när projektet planerades formulera mål som var möjliga att utvärdera – något som många myndigheter inte vara vana vid. Detta återspeglas i kvalitetsskillnader i slutrapporterna.

### **Administrativ hantering**

Satsa friskt har varit ett unikt stort projekt såväl när det gäller medel som mängden myndighetsprojekt. Det har inneburit ett stort antal kontakter med ansvariga på myndigheterna. Den hantering av projektmedel som efterhand valdes, det vill säga att bevilja en ram för projekttiden med delbeslut för ett år i taget och med krav på rapportering från myndigheterna, har ställt stora krav på administrativa rutiner och hjälpmedel. Ett starkt önskemål från kansliet var tillgång till ett datorbaserat projektledningssystem och en projektbudgetering. Den ordning som Stiftelsen Statshälsan och Utvecklingsrådet gemensamt kom fram till innebar vissa svårigheter för kansliets projektansvariga att följa projekten. De potter som avsattes har inneburit en tung byråkrati med åtföljande problem att flexibelt hantera tillgängliga medel. Beräkningar av fördelning mellan initiativområden, tidpunkter för avrapportering, upprättande av kontaktuppgifter och register fick i stor utsträckning göras manuellt.

För Utvecklingsrådet infördes ett gemensamt ärendehanteringssystem, ”AIDA”, som dock inte motsvarade kraven på projekthantering. Syftet med AIDA var att det skulle underlätta kommunikationen mellan parternas representanter och kansliet – en dröm som aldrig uppfylldes.

## **Initiativområden**

### **Fördelning av medel på initiativområden**

Redovisningen nedan är en ungefärlig uppskattning av hur medlen använts. Fördelningen på initiativområden har gjorts på basis av faktiska redovisningar i projektplaner, och där detta inte varit möjligt har uppskattningar gjorts. Redovisningen är baserad på ursprungliga beslut, hänsyn har inte tagits till återförda medel. En del av kostnaderna för seminarier och skrifter har belastat Partsrådet.

Med ”Myndighetsprojekt” avses de bidrag som Satsa friskt har medgivit. Projekten kan ofta omfatta flera initiativområden. Till bidragsdelen ska läggas de medel myndigheterna själva avsatt för projektarbetet, framför allt i form av egen tid motsvarande cirka 250 – 300 miljoner kronor. ”Övriga insatser” består av extra insatser för att ta fram webbplatsen Hotpajobbet.se, stöd till gemensamt utvecklingsarbete för bland annat Länsstyrelser, rehabiliteringsinsatser av olika slag,

utbildningar i projektledning, förändring och ledarskap, Centromyndigheternas arbete med nyckeltal, seminarier och skrifter samt slutkonferensen på Skansen.

Ramen från 2004, totalt 117,5 miljoner, har tagits med för att visa den ursprungliga planeringen. Sedan dess har ytterligare medel skjutits till projektet.

	OLD	IT	Rehab	Hot & våld	Frisk 21	Fysisk
Myndighetsprojekt	77 515	15 656	26 280	10 551	190	2 663
Övriga insatser	2 785	300	10 900	4 000	100	-
<b>Totalt</b>	<b>80 300</b>	<b>15 956</b>	<b>37 180</b>	<b>14 551</b>	<b>290</b>	<b>2 663</b>
<b>"Ram" 2004</b>	<b>43 500</b>	<b>18 500</b>	<b>16 000</b>	<b>13 500</b>	<b>13</b> 500	<b>12 500</b>

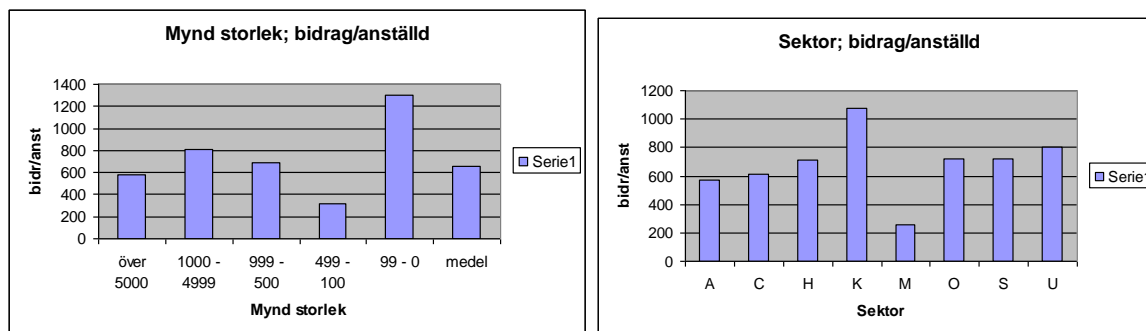
Övriga insatser som inte kan fördelas på initiativområde:

Spridnings & kunskapsutvecklings seminarier	2 600
Skrifter	690
Uppstartseminarier, 4 st och stöd för utvärdering	482
Skansen konferensen	600

### Fördelning av bidrag till myndigheter

Totalt 50 myndigheter har fått projektbidrag. Störst bidrag har beviljats Skatteverket och Kriminalvården. Om bidragen sätts i relation till antalet anställda så har några mindre myndigheter fått de största bidragen, nämligen Talboks- och punktskriftsbiblioteket, Riskutställningar, Barnombudsmannen och Allmänna reklamationsnämnden. Detta återspeglas i diagrammet nedan.

När bidragen fördelas efter Arbetsgivarverkets sektorindelning framgår att kultursektorn har fått det största stödet. Här återfinns även de minsta myndigheterna. I övrigt, med undantag från miljösektorn, är bidragen relativt jämt fördelade och motsvarar sektorernas storlek.



## Projekten – initiativområden

Nedan presenteras kort initiativområdenas huvudsakliga inriktning med några exempel från myndighetsprojekt. Bakgrunden till initiativområdena och sammanfattningar av projekten finns att läsa på Partsrådets hemsida, [www.partsradet.se](http://www.partsradet.se)

### **Organisation – Ledning – Delaktighet (OLD)**

Några strategiska områden formulerades där Satsa friskt skulle stimulera utvecklingsinsatser för att skapa hälsofrämjande och effektiva arbetsplatser:

- ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete
- ökad delaktighet
- arbetsbelastningens betydelse
- ledarskapets utformning

Instrumentet för att åstadkomma hållbara och hälsosamma arbetsplatser är det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Om innehåll, former och rutiner för detta fungerade på alla arbetsplatser kanske en satsning som Satsa friskt hade varit onödig. Vi kan konstatera att systemet ständigt behöver hållas vid liv, uppdateras och omformuleras, särskilt i tider med stora organisationsförändringar.

Kraftfulla insatser har därför gjorts vid myndigheter som till exempel Kriminalvården, Skatteverket, Försäkringskassan och ett flertal stora universitet. Även om det uttalade syftet inte alltid har varit att skapa eller förändra SAM har projekten helt eller delvis varit viktiga beståndsdelar. Angreppssätten har skilt sig mellan myndigheterna. Skatteverket har haft en tydlig centralt styrd strategi, medan Kriminalvården lät regionerna skapa egna projekt som sedan legat som underlag för en gemensam myndighetsplan för hälsoarbetet. Övergången från ett reaktivt arbetssätt till ett proaktivt hälsoarbete integrerat i verksamheten har varit tydlig. Många myndigheter har nu en tydligare styrning och uppföljning av sina hälsomål.

Universitet och högskolor har en särskild ledarskapsproblematik. Systemet med prefekter, handledare, projektledare och enhetschefer kan leda till oklarhet i organisationen om ansvar och befogenheter, vilket i sin tur kan leda till ohälsa. Den pressade situation som många doktorander lever i, framför allt kvinnor, kan vara uttryck för detta. Alla medverkande universitet har på något sätt angripit problemet. Bland annat Göteborgs universitet har arbetat med konflikter och hanteringen av dessa. Där använde man sig till exempel av forumspel med hjälp av studenter på teaterprogrammet.

### **Människa - IT**

Tidigare forskning och utveckling har bidragit till att det finns mycket kunskap om bra och effektiva IT-stöd i arbetet, liksom effektiva utvecklingsprocesser, integration av verksamhets- och systemutveckling, arbetsmiljö, belastningar, stress och hälsa. Det har dock visat sig vara svårt att implementera nödvändiga kunskaper och metoder i det praktiska utvecklingsarbetet. Projekt startas ofta med goda ambitioner och goda direktiv. Men hänsyn till användbarhet, arbetsmiljö, utformning av arbetsprocesser och liknande försvinner ibland under processen. Forskningen har här indikerat var problemen kan ligga och vad vi kan göra för att förändra situationen till det bättre.

Forskare från MDI (Människa Dator Interaktion) vid Uppsala universitet knöts tidigt till området Människa – IT. Den kunskap de besitter har använts i myndighetsprojekt som stöd i utvecklingsarbetet samtidigt som ny kunskap genererats. Det var en form av aktionsforskning där myndigheterna utvecklade sina egna projekt.

Forskarnas arbete tillsammans med myndigheterna har resulterat i ett stort antal vetenskapliga artiklar, två licentiatavhandlingar och tre doktorsavhandlingar. Flera skrifter i ämnet, skrivna av forskare, har publicerats av Satsa friskt: Skriften Målbilder används i undervisningen av studenter. En skrift som behandlar IT och användbarhet publiceras under hösten. Ett användbarhetsindex, AvI-index, har tagits fram och testats av CSN. Den ger beställaren och användaren

- kunskaper om användbarhetsanalyser
- möjlighet att ställa relevanta krav på beställning av IT-stöd som utgår från användbarhet
- möjlighet att förbättra och skärpa krav på uppföljning

Indexet används idag av flera myndigheter och andra organisationer.

Fyra myndigheter har bedrivit utveckling med användbarhet som förtecken: CSN, Migrationsverket, SMHI och Bolagsverket. Av dessa har CSN bedrivit det mest omfattande projektet. Några resultat:

- Processutvecklings-, beställnings- och systemutvecklingsmodeller har uppdaterats utifrån de nya synsätten och används i det ständigt pågående utvecklingsarbetet.
- Projektet har ökat förståelsen för användbarhetsarbete, som tillsammans med de nya arbetssätten på sikt kan åstadkomma såväl arbetsmiljövinster som ekonomiska vinster.
- Arbete med utformning av policys och nya arbetssätt har underlättats tack vara samverkan med de fackliga organisationerna.

Andra projekt inom området Människa – IT handlade om Skolverkets upplysningstjänst, där avsikten var att skapa goda förhållanden för medarbetare med call-centerliknande arbetsuppgifter, Talboks- och punktskriftbiblioteket med ambition att utveckla IT-verktyg så att medarbetare med synnedsättning kan behålla jobbet samt Högskolan Dalarna, där arbetsmiljön för lärare med en allt mer omfattande nätundervisning stod i fokus.

### **Rehabilitering**

Underlagen till området Rehabilitering pekar på hur arbetet med rehabilitering av långtidssjukskrivna kan förbättras:

- utbilda chefer i psykosociala frågor och bra rutiner
- förändra attityder hos chefer och arbetskamrater till personer som ska rehabiliteras och arbetsträna på en arbetsplats
- genomföra SAM och lägga vikt vid tidiga tecken på ohälsa samt förebygga längre sjukskrivningar
- införa arbetsplatsringar
- bilda ”anpassningsgrupp”

- genomföra projekt för rehabilitering på små arbetsplatser som kan vara mer sårbara när kunskaper om rehabilitering saknas

Projekten har i princip haft två inriktningar: dels långsiktiga systeminriktade rehabiliteringsåtgärder, dels individinriktade insatser.

### *1. Systeminriktade insatser*

Linköpings universitet har tagit fram en IT-baserad rutin med inbyggda verktyg för att användas av institutionerna. Migrationsverket och Karlstads universitet har nya rutiner för rehabiliteringsarbetet. Umeå universitet har utvecklat ett fördjupat samarbete med företagshälsovården.

Till de systeminriktade insatserna kan också nämnas utbildningar av HR-chefer och fackliga företrädare vid kulturmyndigheterna. Polisväsendet och Banverket har tagit fram arbetsmiljöutbildningar, som bland annat berör rehabilitering.

### *2. Individinriktade åtgärder*

Polisväsendet har genomfört programmet ”Omstart” som bygger på coaching av enskilda personer med behov av stöd för att komma tillbaka i arbetslivet. Satsa friskt fick i uppdrag av parterna (RALS 2007-10) att särskilt satsa på rehabilitering. Detta resulterade i att ”Omstart” och andra program genomfördes i Göteborg, Sundsvall och Stockholm i flera omgångar för ett antal personer vid olika myndigheter. 6 000 000 kronor satsades på stöd åt rehabilitering av enskilda. Stödet, max 30 000 kronor/person, gavs till myndighet för att kunna genomföra åtgärder utöver de ”ordinarie”.

Satsa friskt gjorde även ett försök att starta en Arbetsgivarring i Norrköping/Linköping, men kunde konstatera att intresset inte var tillräckligt stort.

## **Hot & våld**

Under de senaste åren har allt fler myndigheter och dess tjänstemän utsatts för otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld och korruption. Syftet har varit att påverka myndighetsutövningen, vilket även inverkar menligt på arbetsmiljön, direkt och indirekt. Det var utgångspunkten för att Satsa frisks initiativområde ”Hot och våld”.

I samarbete med några myndigheter tog BRÅ och Partsrådet fram en handbok, som BRÅ ansvarar för, och en webbportal, som Partsrådet svarat för. Syftet var att ge stöd och att inspirera till åtgärder mot trakasserier, hot, våld och korruption riktade mot statliga myndigheter. Materialet innehåller tre teman: Förebyggande åtgärder, åtgärder i akuta situationer samt uppföljning och stöd.

Utmärkande för projektet har varit att

- såväl forskning som beprövad erfarenhet har omsatts i praktiska beskrivningar och åtgärder
- ett integrerat demokrati- och arbetsmiljöperspektiv har använts
- arbetet har utförts och tillämpats i samverkan mellan de lokala parterna på myndigheterna
- arbetet baserats på Arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- den skriftliga handboken har integrerats i webbplatsen som fördjupningsdel

- såväl handbok som webbplats är pedagogiskt och funktionellt utformade för att inspirera och erbjuda verktyg för utvecklingen av åtgärder mot otillåten påverkan på myndigheterna. Verktygen består av mallar, checklistor, tillämpningsexempel från olika myndigheter, litteraturtips.

Ett antal myndigheter har genom bidrag från Satsa friskt kunnat stärka arbetet med hot- och våldfrågor. Statens institutionsstyrelse, SiS, tog tidigt fram en utbildning som stöd för sina anställda. Länsstyrelsen i Östergötlands län genomförde en kraftfull satsning som omfattade hela personalen. Inom Kriminalvården har Hovikmodellen gett anställda nya verktyg för att hantera konflikter och frustration i arbetet. Vägverkets trafikinspektörer har genom ett projekt fått ökad förmåga att hantera våldsamma situationer som kan uppstå i samband med körkortsprövning.

Så gott som samtliga myndigheter med någon form av hot- och våldsproblematik har deltagit i de seminarier som diskuterat frågan.

### **Friskvård**

Satsa frisks ambition var att stödja projekt som

- använder friskvård i det strategiska arbetet för att sänka sjukfrånvaron och främja hälsan
- arbetar för att integrera åtgärder för hälsa, välmående och gemenskap i arbetsorganisationen
- använder nya upplägg för att locka med så många som möjligt i friskvårdsaktiviteter

I många fall har inriktningen varit att erbjuda ett smörgåsbord av aktiviteter för att på så sätt stimulera till egen friskvård.

Karolinska institutet har arbetat fram en modell för FaR, friskvård på recept, som framgångsrikt används i rehabiliteringssyfte. Livsmedelsverket genomförde en satsning på massage för besiktningsassistenter vid slakterier, vilket påtagligt minskade problemen i rörelseorganen. Försäkringskassan i Linköping utbildade friskvårdsinspiratörer med ett tydligt hälsofrämjande uppdrag. Dåvarande Räddningsverkets enhet Revinge genomförde i samverkan med P7 ett friskvårdsprojekt, bland annat i form av studiecirkel. Samarbetet mellan de två myndighetsenheterna har fortsatt efter avslutat projekt. Karlstads universitet satsade på medarbetare som inte var vana att idka friskvård. Namnet ”Anonyma hösäckar” indikerar varifrån inspirationen hämtats till projektet.

### **Fysisk arbetsmiljö**

Personal i staten har förhållandevis färre problem med den fysiska arbetsmiljön. Undantag finns inom framför allt tidigare Vägverket och inom Banverket. Satsa friskt erbjöd möjlighet att söka bidrag till insatser för att ta fram verktyg eller instrument som förbättrar arbetsmiljön och bidrar till att undanröja risk för arbetsskador.

Tunga lyft och risk för olyckor gör att järnvägen är en av de farligaste arbetsplatserna. Ett projekt inom Banverket tog fram krav på ett starkt säkerhetstänkande som nu även omfattar upphandlingen av entreprenader. Man har också tagit fram utbildningsmaterial om buller, vibrationer och belastningsergonomi.



Projekt Mobil Portal startades av Vägverket och Vägverket Produktion för att i fält undersöka om mobila portaler kan höja säkerheten vid vägarbetsplatser och skapa en bättre psykisk och fysisk arbetsmiljö. Verket fick också stöd för att testa och utveckla elektroniska varningssystem.

## Samverkan mellan myndigheter

### Universitet och högskolor

Under vintern/våren 2003/2004 fördes diskussioner med UH-sektorn om bidrag från Satsa friskt. Flera lärosäten var tidigt ute med projektidéer. Inom Satsa friskt fanns önskemål om samverkan mellan myndigheterna kring inriktningar som stod i samklang med något av initiativområdena.

Detta utmynnade i tre konstellationer: lärosäten i Skåne, Göteborgs och Linköpings universitet samt universiteten i norr: Mitt, Umeå och Luleå. Samverkan i Skåne föll tidigt, Norrsamverkan har fullföljts till viss del och mellan Göteborg och Linköping har ett kontinuerligt utbyte skett, dock inte i form av gemensamma projekt. Idén om samverkan i gemensamma projekt var konstruerad och motsvarade inte sektorns behov. Tvärtom väckte den en stark irritation och ett krav på smidigare och snabbare hantering av projektidéer.

### Regional samverkan

Försök att etablera samverkan mellan myndigheter regionalt gjordes tidigt. Tanken var att Länsstyrelserna skulle kunna tjäna som motor med expertstöd. I Norrbotten hölls ett möte med Länsstyrelsen som värd där ett antal företrädare för lokala myndigheter deltog. Institutionen för Arbetsvetenskap vid LTU var tänkt som samarbetspartner för att ge expertstödet. Försöket avstannade efter detta möte.

I Skåne, även där med Länsstyrelsen som medarrangör, startade ett samverkansprojekt med Arbetsmiljöhögskolan vid Lunds universitet som drivande aktör. Ett antal myndighetsprojekt kom till stånd och man genomförde några möten som hade karaktären av lärseminarier. Efter hand avslutades även detta försök.

En orsak till att regional samverkan inte lyckades kan vara att de myndigheter som har verksamhet regionalt/lokalt ingår som en organisatorisk del i en större myndighet. Samtidigt som den regionala samverkan etablerades, pågick diskussioner med flertalet ”modermyndigheter” centralt om projekt som omfattade hela organisationen. Regionala/lokala projekt kunde uppfattas som störande. En annan orsak kan vara att den enda gemensamma nämnaren var de medel som Satsa friskt hade och vår önskan om att få igång gemensam utveckling. Det var med andra ord inte i första hand myndigheternas problem som stod i centrum. Ytterligare en anledning kan vara att kunskapen om varandra och personkänedom är ringa. Det finns ingen vana att arbeta över myndighetsgränser.

### Småmyndighetsprojektet

En särskild satsning gjordes på små myndigheter. För uppdraget anlätades två konsulter som gjorde en kartläggning om tillståndet i organisationerna och om behovet av utvecklingsstöd. Några seminarier genomfördes tillsammans med berörda myndigheter där behoven diskuterades.

Satsa friskt eftersträvade ett gemensamt upplägg, vilket efterhand mynnade ut i ett erbjudande om att anlita en konsult med ett färdigt verktyg för kartläggning av arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Fyra myndigheter antog erbjudandet och fullföljde programmet var och en för sig. Efter

kartläggningsfasen fick myndigheterna stöd av konsultorganisationen. Uppföljande kartläggningar gjordes som en del av utvärderingen av respektive myndighetsprojekt.

### **Centromyndigheterna**

De större myndigheterna tog tillfället i akt när medel fanns att på egen hand skapa möjligheter för samverkan. De enades om att gemensamt ta fram nyckeltal för att beskriva hälsoläget på respektive myndighet och för att kunna göra jämförelser mellan myndigheter. Projektet resulterade i en skrift, men kanske viktigare en långsiktig samverkan mellan myndigheterna kring hälsoarbete. Denna samverkan har även fått förgreningar till andra HR-områden.

### **Hot och våld**

Ett nätverk kring frågor om hot och våld drogs tidigt igång med stöd från Satsa friskt i Östergötlands län. Ett flertal myndigheter har deltagit och nätverket lever vidare efter avslutat stöd. Länsstyrelserna har samverkat kring problematiken och fortsätter ett gemensamt arbete efter ett förslag som diskuteras under hösten 2010.

### **Spridning av resultat och metoder**

Satsa friskt har under åren haft en omfattande seminarieverksamhet där myndigheterna och deras projekt har varit teman. Få inhyrda konsulter/experter har medverkat. Detta har gjort seminarierna jordnära och användbara för deltagarna.

Några seminarier genomfördes i syfte att förbereda för projektarbeten. Fem stora myndigheter som planerade eller stod i begrepp att starta projekt samlades till ett möte för att på ett tidigt stadium utbyta erfarenheter. Ett par seminarier var inriktade på utvärdering av projekt, där man bland annat betonade vikten av att planera för utvärdering redan vid projektformuleringen. Andra ämnen för seminarier var projektledarens roll och att vara facklig representant i projekt.

För att nå myndigheter och fackliga företrädare utanför stockholmsområdet förlades seminarier i Malmö, Göteborg, Norrköping, Gävle, Sundsvall och Umeå. Flera av dessa vände sig till bestämda målgrupper, exempelvis fackliga företrädare inom ST-universitet, Saco-S, SULF, universitetssektorn och länsstyrelser.

Dessutom anordnades ett antal eftermiddagsseminarier i sammanträdesrummet på Partsrådet.

Den 15 oktober 2009 genomförde Satsa friskt sin slutkonferens, som samlade omkring 250 myndighetspersoner på Skansen i Stockholm. Här fick de lyssna på föredrag, stegräkna sig runt stugor och inhägnader samt välja mellan ett tiotal seminarier om hälsa, organisation och ledarskap.

Totalt har cirka 2 200 personer deltagit i Satsa frisks seminarier, några av dem vid flera tillfällen.

### **Publicerade skrifter**

De skrifter som Satsa friskt har publicerat är dels baserade på kunskaper som genererats i projekten, dels varit av typen ”nyttiga erfarenheter:”

- Kan nyckeltal visa hur vi mår
- Målbilder – en metod för att utveckla det framtida IT-stödda arbetet

- Projekt i partssamverkan
- AvI-index Ett instrument för att mäta IT-systems användbarhet
- Ringar på vattnet
- Att driva projekt i förändringstider
- Motverka otillåten påverkan
- Bredden ger spetsen
- DUKA för en utvecklande arbetsplats
- Användbar IT (under hösten 2010)
- The Satsa friskt project

### **Övrig information**

Omkring 170 artiklar i Utvecklingsrådets tidning utveckla.nu och på Partsrådets hemsida har publicerats.

Vid starten byggde Satsa friskt upp en egen hemsida, Satsafriskt.nu, som utvecklades till en viktig informationscentral. Hemsidan ingår numera i Partsrådets hemsida och innehåller ett utförligt bibliotek med samtliga myndighetsrapporter, såväl i fulltext som sammanfattade. Här finns även artiklar, referat från så gott som alla seminarier samt publikationer. En särskild avdelning, stöd i arbetet, innehåller mallar, rutiner, policys och bildspel som används inom myndigheter för att underlätta rutiner och utvecklingsarbete. Allt material är lätt att nå med hjälp av en utvecklad sökfunktion.

Webbportalen Hotpajobbet.se är inriktad på hot & våldproblematiken.

### **Särskilda utbildningsinsatser**

Utbildningen "*Från projekt till löpande verksamhet*" genomfördes för fem partsgemensamma grupperingar. Syftet med kursen var att stödja parter i framtida projektarbete. Fokus låg på projektstart och avslut, båda lika viktiga för att få bestående resultat.

Kursen "*Förändring och motstånd*" behandlade förändringens mekanismer både utifrån perspektivet att vara den som driver förändringen och den som blir utsatt.

LEAD är ett kombinerat ledar- och medarbetarutvecklingsprogram där chefen tränar upp sin förmåga att utveckla och skapa dialog genom att aktivt arbeta med sin egen och sina medarbetares utveckling. Chefen ska sedan fungera som LEAD-coacher och utveckla medarbetarskapet i sin arbetsgrupp. Kursen genomfördes som en pilotutbildning inom Tullverket.

### **Slutord**

Slutligen vill jag i egenskap av projektledare för Satsa friskt tacka för att jag har fått förmånen att arbeta tillsammans med så många entusiastiska och trevliga människor på myndigheterna, i berednings- besluts- och styrgrupper! Jag vill också gärna tacka mina nuvarande medarbetare på Partsrådets kansli, Katarina Engslätt, Christina Pettersson, Lars Sundström, Erik Wallander samt vår redaktör Karin Liljequist.

Åke Hedbom

Den 27 september 2010