

Efter Avtal 24 och framåt Heltidskonferens

23 maj 2024

SKR och Kommunal

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

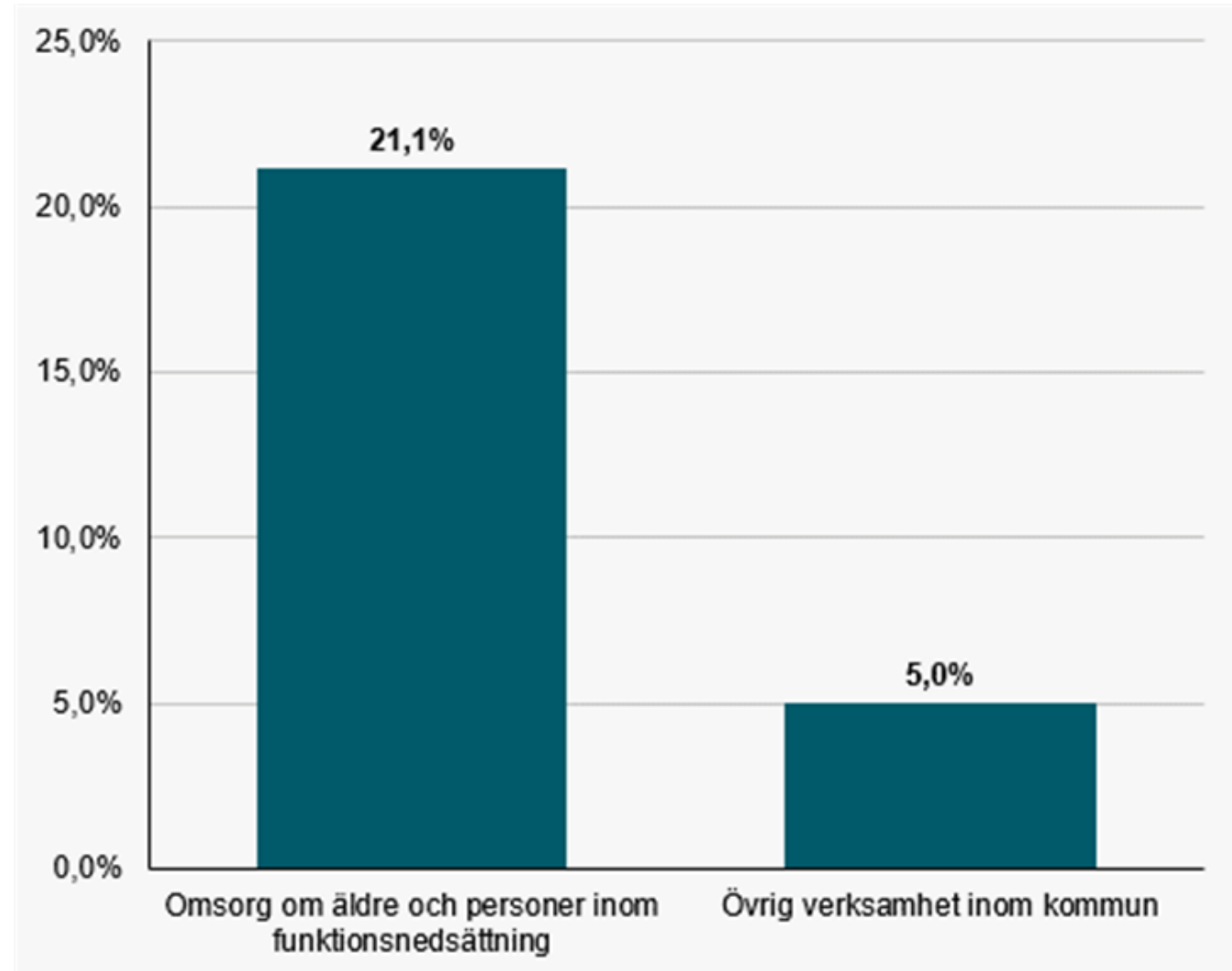
Heltidsarbete som norm

- En stor del av lösningen på välfärdens kompetensförsörjning och för välfärdens kvalitet, är att kvinnor arbetar mer hållbart och därmed kan arbeta heltid i större utsträckning.
- För det krävs ett aktivt arbete med friskfaktorer.
- Det kräver också att kvinnor och män delar på föräldraledighet och på det obetalda arbetet
- Heltidsarbete innebär att man får en ökning av livslönen med flera miljoner och att den framtida pensionen ökar.
- Ur ett jämställdhetsperspektiv ska ingen kvinna behöva vara beroende av någon annan.
- Trots framsteg i införandet av heltidsorganisationer, arbetar många fortfarande deltid, det finns därmed potential kvar!

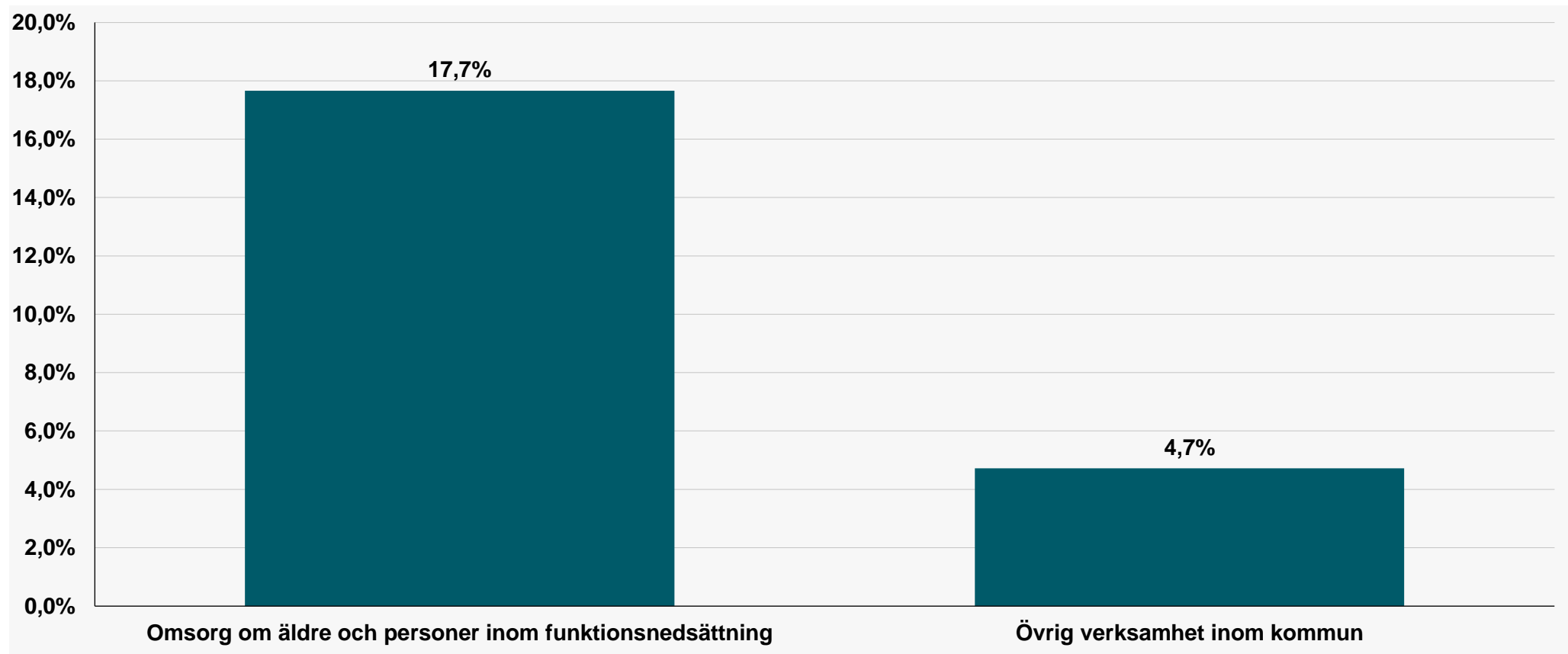
Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande fortsätter att öka

- Andel heltidsanställda och heltidsarbetande fortsätter att öka
- 2023 arbetade i genomsnitt 75 procent heltid i kommunerna och i genomsnitt 73 procent i regionerna
- Ökningen beror både på att fler nyrekryterade arbetar heltid och på att redan anställda som arbetat deltid gått upp till heltid
- Den största ökningen skedde bland anställda inom Vård och omsorg i kommuner
- Regioner har en högre andel heltidsanställda (92 procent) än kommuner (87 procent)

Förändring av andel heltidsanställda 2016-2023 (procentenheter)



Förändring av andel heltidsarbetande 2016-2023 (procentenheter)

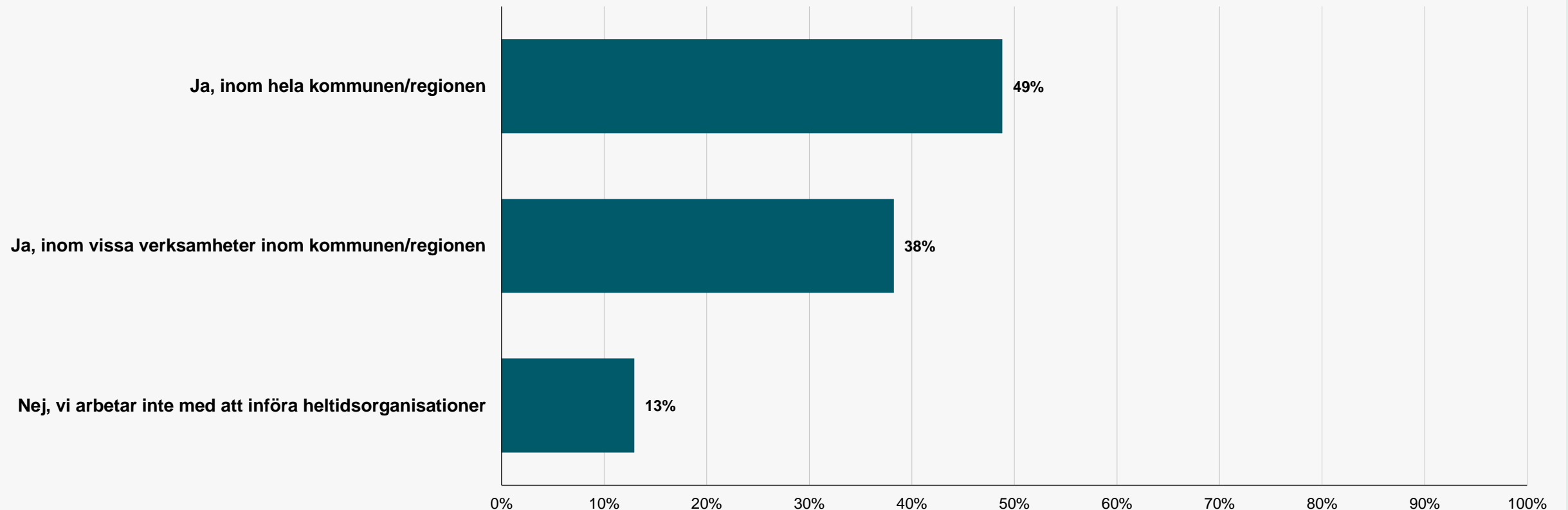


SKR: Enkät om införande av heltidsarbete som norm

- Syftet med enkäten har varit att utvärdera nuläge, framsteg och behov i implementeringen av heltidsorganisationer
- Merparten av kommunerna inför heltidsorganisationer inom ramen för SKR:s och Kommunals utvecklingsarbete "Heltidsresan" (2016-2024)
- Målgrupper har varit förhandlings och HR-chefer inom kommuner och regioner
- Svarsfrekvens:
 - Kommuner: 88 % (256 kommuner av 290)
 - Regioner: 86 % (18 regioner av 21)

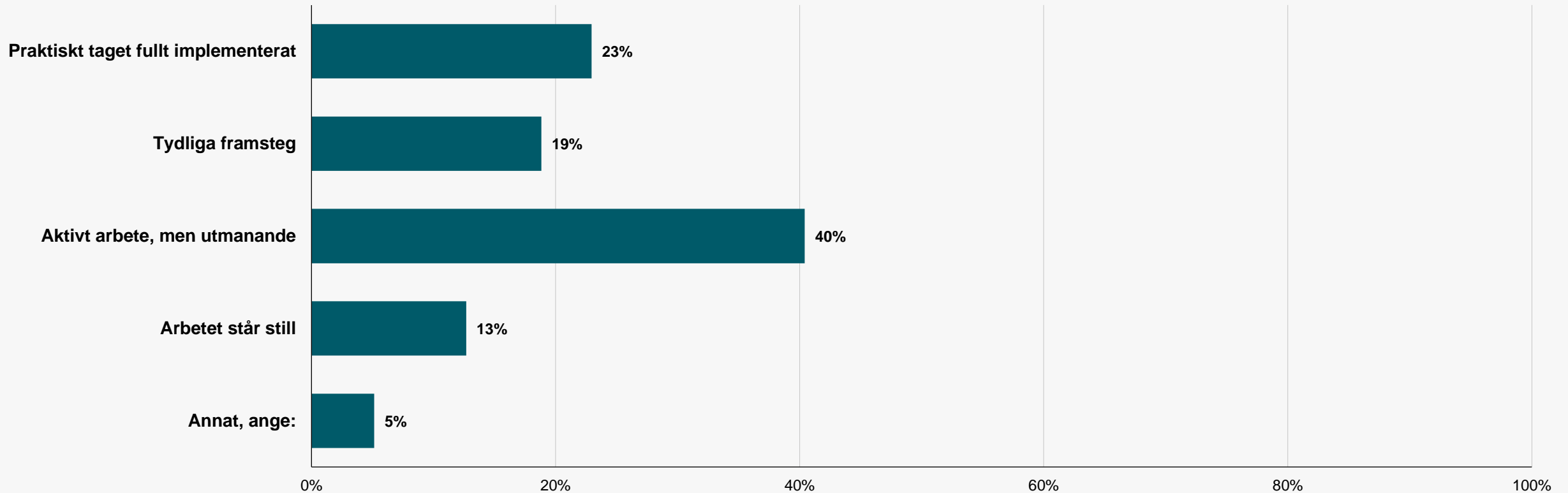
Resultat enkät heltidsinförande

Är din kommun/region i färd med att införa heltidsorganisationer?



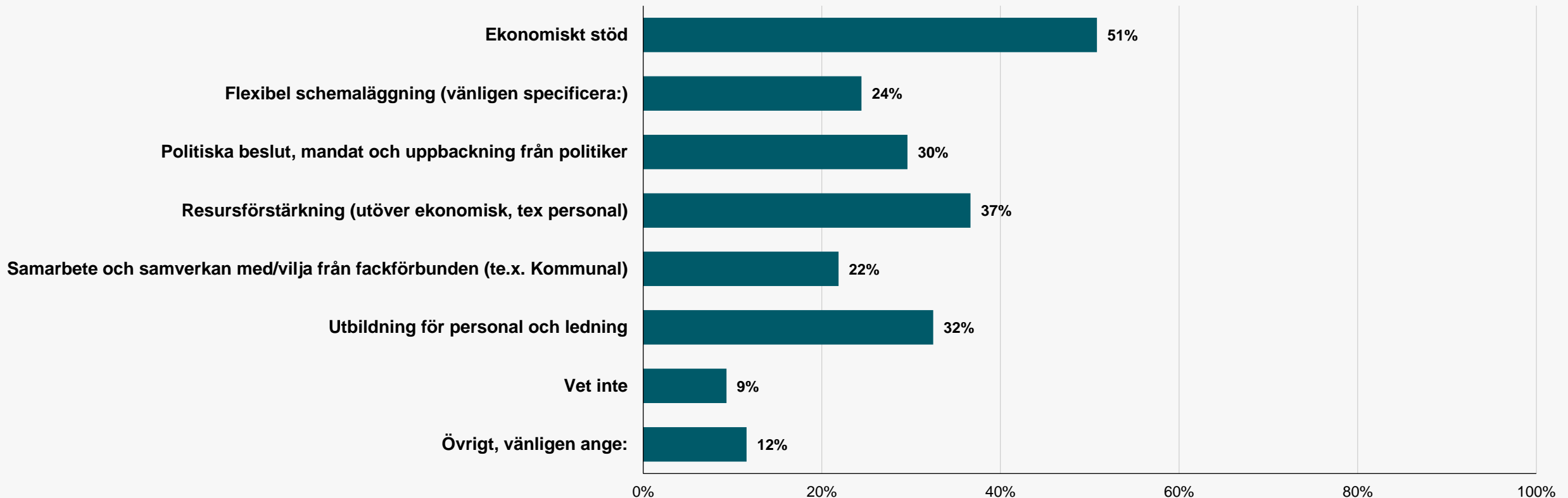
Resultat enkät heltidsinförande

Hur upplever ni att arbetet med att införa heltidsorganisationer fortlöper?



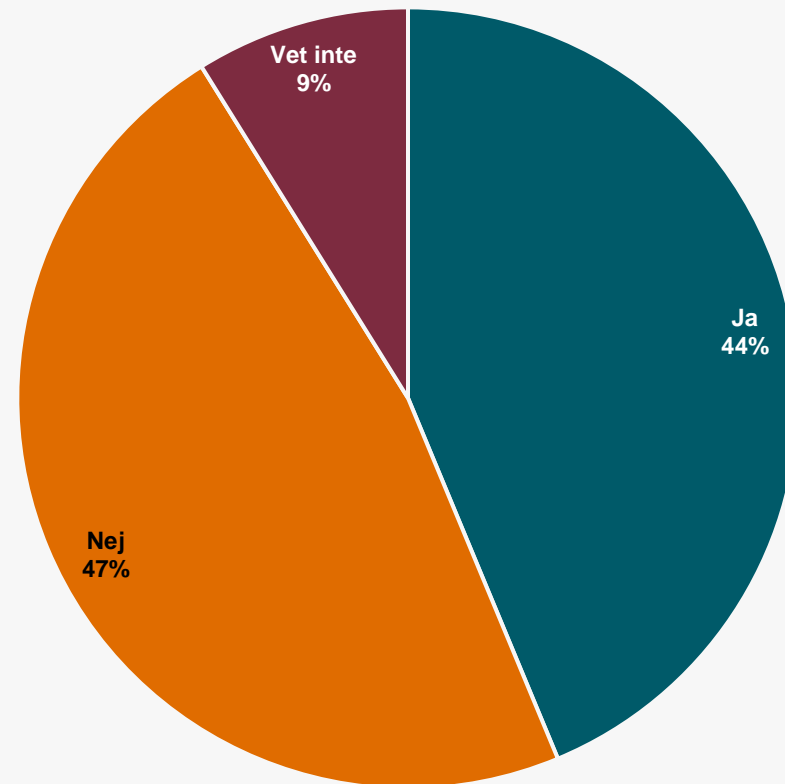
Resultat enkät heltidsinförande forts.

Vad behöver ni för att växla upp/återstarta arbetet med att införa heltidsorganisationer?



Resultat enkät heltidsinförande forts.

Har ni politiska beslut om heltidsarbete som norm/heltidsorganisationer i er kommun/region?



Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

Johan Ingelskog Kommunal
Bodil Umegård SKR

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

**SKR:s beredning för
kompetensförsörjning**

Mia Frisk

Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

- ta tillvara befintliga medarbetares kapacitet och kompetens

Uppdraget

- **Beredningen för kompetensförsörjning** har beslutat att under 2024 skapa en action plan med ett samlat stöd till kommuner och regioner för att bättre ta vara på befintliga medarbetares kapacitet och kompetens
- **Målgrupp** är i första hand förtroendevalda i kommuner och regioner, i andra hand chefer och HR
- **Fokus** är de områden med störst potential att ta tillvara befintliga medarbetares kapacitet och kompetens: *Arbete med friskfaktorer, Arbeta heltid och arbeta längre och Tidig omställning*

Mål, syfte och metod

- **Syftet** med Action plan för välfärdens kompetensförsörjning är att ge förtroendevalda i kommuner och regioner ett samlat stöd i att hantera kompetensutmaningen.
- **Målet** är att styra verksamheten mot rätt prioriteringar
- **Metoden** är förtroendevalda till förtroendevalda

Tre prioriterade områden

- 1. Arbeta med friskfaktorer:** Forskning visar att när vissa organisatoriska förutsättningar, så kallade friskfaktorer, finns på plats och fungerar väl så påverkas arbetsmiljön positivt. Medarbetare mår bra, utvecklas och attraktiviteten för yrket ökar.
- 2. Arbeta heltid och arbeta längre:** Tre av fyra medarbetare i välfärden är kvinnor. Kvinnor är i hög grad frånvarande från arbetsmarknaden främst på grund av deltidsarbete, föräldraledighet, sjukfrånvaro och ett kortare arbetsliv. Rätt satsningar ökar kvinnors närvaro på arbetsmarknaden.
- 3. Tidig omställning:** Omställning, kompetensutveckling och yrkesväxling är avgörande åtgärder för att möta kompetensutmaningen i välfärden.

Action plan - struktur och innehåll

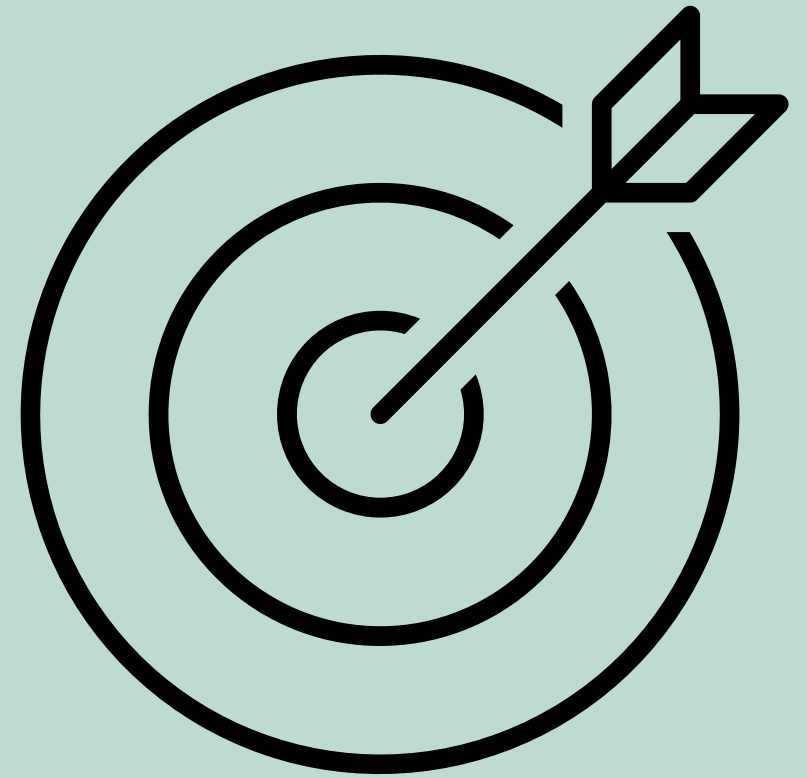
- En PPT lång version med anteckningar och en kortversion
- Inledning - från beredningen till förtroendevalda i kommuner och regioner
- Samma struktur för de tre områdena;
 - a) Fakta och resultat
 - b) Framgångsfaktorer
 - c) Lärande exempel, mer stödmaterial och checklista

1. Arbete med friskfaktorer

- a) Fakta och resultat
- b) Framgångsfaktorer
- c) Lärande exempel och mer stödmaterial

Framgångsfaktorer

1. Ge uppdrag om friskfaktorer
2. Uppgradera arbetsmiljöarbetet
3. Rusta organisationen med kunskap
4. Satsa på chefers förutsättningar
5. Efterfråga resultat

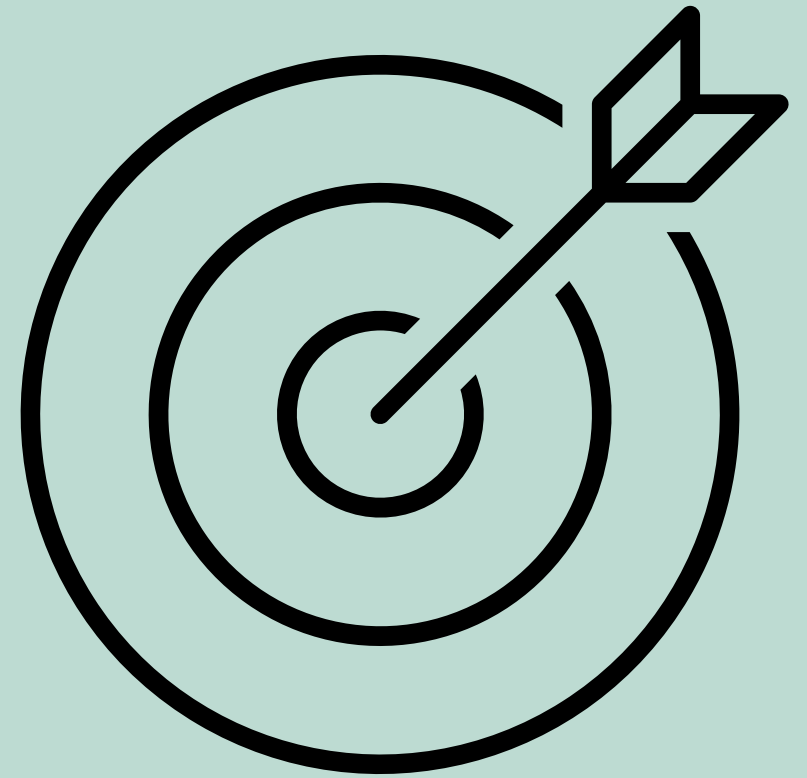


2. Arbeta heltid och arbeta längre

- a) Fakta och resultat
- b) Framgångsfaktorer
- c) Lärande exempel och mer stödmaterial

Framgångsfaktorer

1. Arbeta heltid, längre och mer hållbart
2. Politiska beslut om heltid
3. Heltid som en långsiktig investering
4. Förtroendevalda som driver på den positiva utvecklingen
5. Främja insatser för ett förlängt arbetsliv

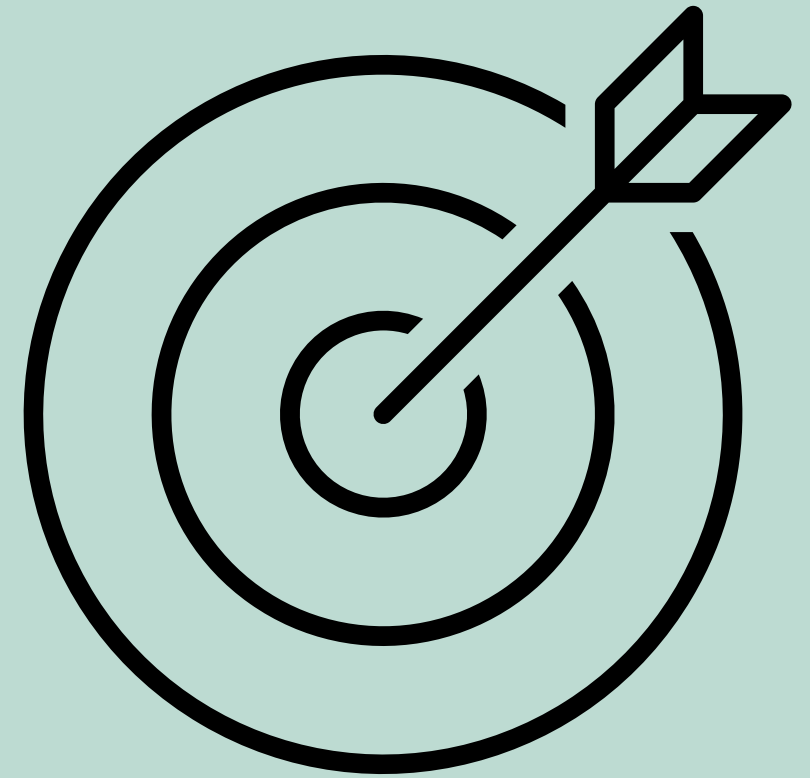


3. Tidig omställning

- a) Fakta och resultat
- b) Framgångsfaktorer
- c) Lärande exempel och mer stödmaterial

Framgångsfaktorer

1. En kompetensförsörjningsstrategi som främjar omställning
2. Verksamhetsspecifika satsningar för att utveckla medarbetarna
3. Karriär- och utvecklingsmöjligheter stärker verksamhet och medarbetare



Övergripande tidplan

- **14 juni** – SKR:s styrelse beslutar om Action plan
- **19 september** – LANSERING Beredningen skickar Action plan till förtroendevalda i kommuner och regioner
- **14 november** – Digital konferens för förtroendevalda i kommuner och regioner; *Action plan för välfärdens kompetensförsörjning*
- **2025** – Implementering av Action plan

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

Järfälla kommun

HELTID SOM NORM I ÄLDREOMSORGEN

Anneli Lagerberg & Mihaela Radenovic

Heltid som norm startade i juni 2021 och kommunfullmäktige har beslutat att **heltid ska vara norm inom äldreomsorgen**

Start inom Järfälla kommuns vård- och omsorgsboenden i egen regi.



Brist på undersköterskor



Hög andel vikarier och timanställda



Deltidstjänster är oattraktiva



Språkkompetens i svenska en bristvara

VI SATSAR FÖR ATT MÖTA UTMANINGARNA

- Satsning på utbildning till **undersköterska**
- Schemalagd tid för **reflektion** och **hälsofrämjande** aktiviteter
- **Språkkurser** i vårdsvenska, t ex språkombud och Lingioappen
- Införande av **självledande arbetslag inom hemtjänsten** som får planera tiden efter **brukarnas behov** och **dagsform**

Bitr. Verksamhetschef
David Andersson



JÄRFÄLLA

HUR GJORDE VI DÅ?



Januari 2021

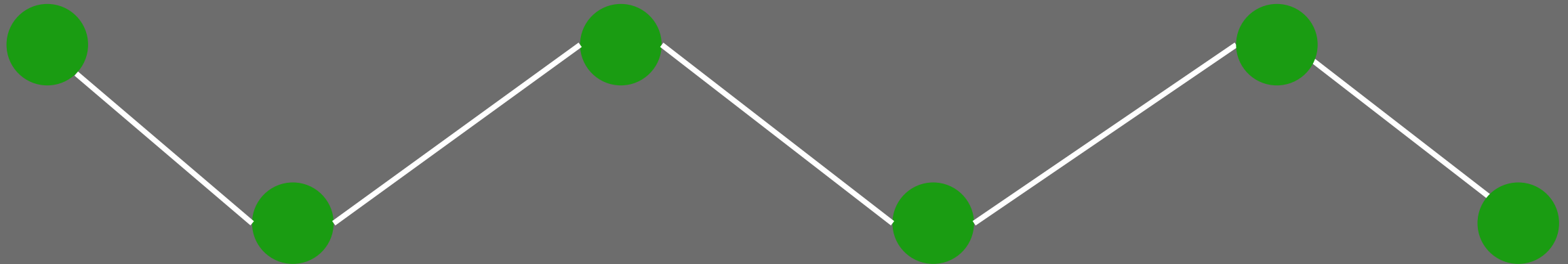
- Projektstart
- Analys och omvärldsbevakning
- Statistik antal heltidstjänster

Oktober 2021

- Etapp 1 VoB Olofslund och Tallbohov
- Erbjudande till deltidsanställda om heltidstjänst
- Grundbemanningen sågs över

Från mars 2022 -

- Baserat på utvärderingen justerades upplägget
- Fullskaligt införande i etapper på resterande VoB



September 2021

- Etapp 1 VoB Olofslund och Tallbohov
- Workshops med medarbetare
- Alla avdelningar representerade
- Teman: brukarcentrerade moment i vården och nya arbetssätt

Februari 2022

- Utvärdering och beslut om fortsatt implementering
- Sjukfrånvaron hade sjunkit
- Minskat intag av timvikarier

- oktober 2023

- Heltid som norm infört i Järfällas VOB
- Införandet för hemtjänsten pausat under 2024

DELAKTIGHET – VIKTIGT FÖR FÖRANKRINGEN



Medarbetare från VoB Tallbohov



Medarbetare från VoB Olofslund

2021

2024

343

773

HELTID SOM NORM – PERSONER I HELTIDSTJÄNST

POSITIVA EFFEKTER

Heltid som norm ger oss

- **Bättre arbetsvillkor**
 - Minskad ofrivillig deltid
 - Färre vikarier och timanställda
- **Mer tid för**
 - Aktiviteter med brukarna
 - Planering och överlämning
 - Återhämtning
 - Dokumentation och kvalitetsarbete
- **Ökad kontinuitet och högre kvalitet i omsorgen**

Dessutom effekter av

- Höjd yrkesstatus för undersköterskor i Järfälla kommun
- Förbättrad kommunikation med språkstöd
 - Tillsammans stärker det Järfälla som attraktiv arbetsgivare

- Att arbeta heltid och heltids-schemat är en omställning för medarbetarna
- Arbetstidsflexibilitet och planering kräver noggrannhet och framförhållning
- Risk för ökade kostnader

Utmaningarna hanteras genom:

- Arbete med kulturen
- God planering och flexibilitet i resursutnyttjandet
- God kunskap om verksamhetens behov på kort och lång sikt
- Tydlig kommunikation med medarbetare

TIPS FÖR ATT LYCKAS

- Jobba **strukturerat** med införandet och ha tydliga **mål**
- **Anpassa** upplägget till **er verksamhet**
- **Involvera** medarbetarna
- Nära **samarbete** med fackliga organisationer
- En effektiv **bemanningsenhet**

TACK FÖR ATT NI LYSSNADE



Anneli Lagerberg

Avdelningschef Äldre- och funktionshinder
Socialförvaltningen
Järfälla kommun
08 580 280 93
anneli.lagerberg@jarfalla.se
www.jarfalla.se



Mihaela Radenovic

Enhetschef HR Lön /Projektledare Heltidsresan
Socialförvaltningen
Järfälla kommun
08 580 245 90
mihaela.vuksanovic@jarfalla.se
www.jarfalla.se

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

Arjeplog kommun



ÁRJEPLØGS KOMMUN

ÁRJEPLUØVE KOMMUVNNA





**ARJEPLOGS
KOMMUN**
ÁRJEPLUOVE KOMMUVNNA

Ingen minutstyrning hemtjänst



Arjeplog

Är en liten kommun till antal innevånare
2608 personer febr -24



Vi har 3 älvar och 8727 sjöar Sveriges djupaste sjö Hornavan
226m djup 70km lång med 400 öar



Biltestsäsongen är främst vintertid med behov av mycket personal, inom hotell, restaurang och biltestföretag





**ARJEPLOGS
KOMMUN**

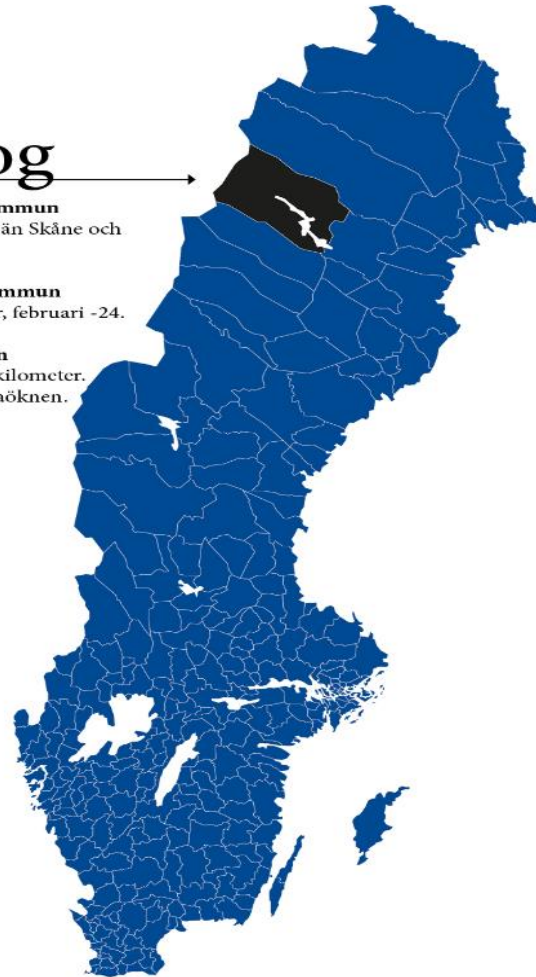
ÁRJEPLUOVE KOMMUVNNA

Arjeplog

Sveriges fjärde största kommun
Yta: 14 494,08 km². Större än Skåne och Blekinge tillsammans.

Sveriges fjärde minsta kommun
Befolkning: 2 608 personer, februari -24.

Sveriges glesaste kommun
0,21 personer per kvadratkilometer.
Mer glesbefolkat än Saharaöknen.





- Bitte Westerlund Enhetschef hemtjänst
- Cecilia Granström Kommunal



Heltidsresan påbörjades i Arjeplog år 2017

De flesta tjänster som sätts ut är
heltid.

Hemtjänst Arjeplog

Alla dessa sitter på samma ställe

- Hemtjänstpersonal dag / natt
- Servicepersonal
- Enhetschef hemtjänst
- Biträdande Enhetschef
- Biståndshandläggare

En personalgrupp som
har en stor yrkesstolthet.



Trygghet

Hos oss vill vi att omsorgstagaren ska känna trygghet, det är viktigt för oss. Vi har ingen minutstyrning, det vill säga att personalen har möjlighet att stanna längre om det behövs. Vi har ett nära teamwork vilket möjliggör detta.

Ingen minutstyrning

Vi har undersköterskor som arbetar ute i verksamheten

Som planerar verksamheten

Med hålltider



Planering

- Planerar de dagliga insatserna med papper och penna
- Signerar även med papper och penna
- Digitalt signeras de medicinska insatserna
- Kontinuitet



Personal

- Låg personalomsättning
- Låg korttidsfrånvaro
- Stabil arbetsgrupp sedan många år
- Tillit till personalen
- Undersköterskor till 99%



Schema

- Har sex veckors schema som grund
- Jobbar var tredje helg



Hemsjukvård/ Rehab

- Dagliga träffar med hemsjukvårdens sjuksköterskor
- Träff med kommunens rehab team en gång i veckan



Korta beslutsvägar

Biståndshandläggare är i samma korridor

Minskar missförstånd

Lättare uppföljningar

Snabba insatser

Hemtjänstindex

- Enligt hemtjänstindex så är Arjeplog Hemtjänst bäst i Norrbotten 2022 och 2023.

Kundnöjdheten hos våra omsorgstagare kom vi på plats två i Sverige 2023.

Hemtjänst Arjeplog

- Ingen minutstyrning som stressar personalen
- Kommunikation / samarbete medarbetare emellan
- Introduktion en viktig del
- Tillit till personal låt dom växa



**ARJEPLOGS
KOMMUN**

ÁRJEPLUOVE KOMMUVNNA

Fantastisk personal !

En enda stor hemtjänstfamilj, Tack för oss !

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

SuntArbetsliv
Charlotte Wiberg Wikholm

Hej!



Kommunal.



AkademikerAlliansen

Sveriges  Lärare


VISION



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Tillsammans för friska arbetsplatser

Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona. Vi vänder oss till alla som jobbar med arbetsmiljö i kommuner, regioner och kommunala företag.

[Kom igång med friskfaktorer](#)

Hitta rätt bland vårt innehåll

Hos Suntarbetsliv hittar du kostnadsfria verktyg, utbildningar och dialogstartare som ni på arbetsplatsen använder själva – och artiklar med inspiration och kunskap. Här har vi samlat ihop innehåll på några olika teman. Var vill du börja?

[Kom igång med arbetsmiljöarbetet](#)



[Jobba med OSA](#)



SAM

Metod för att ständigt förbättra



OSA

Arbetsmiljöområde

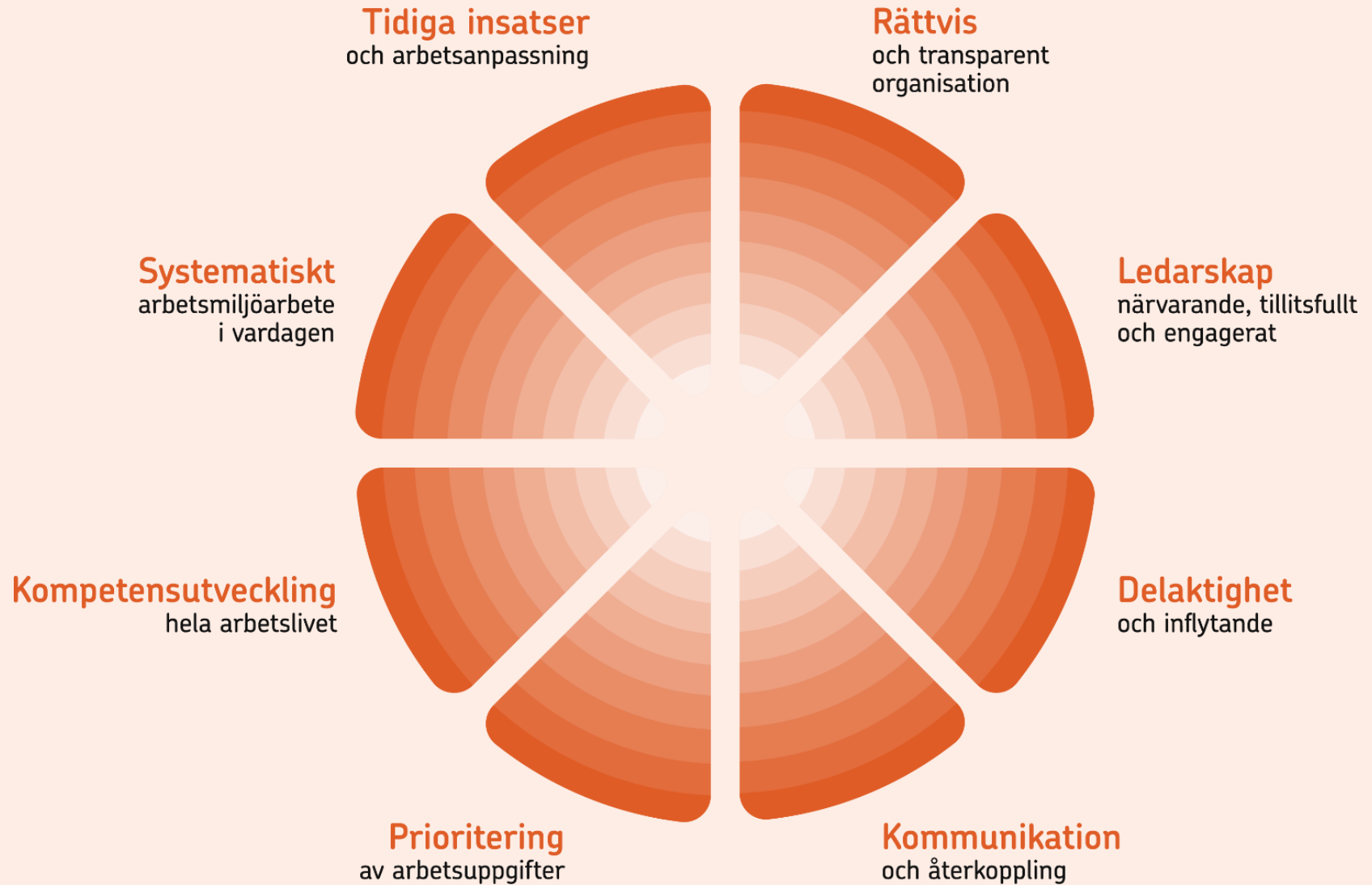


Friskfaktorer

Målbild för hur en organisation ser ut när den funkar väl



Friskfaktorer



Att gå från nuläge till önskat läge



Nuläge

Vad behöver vi
fortsätta, börja och sluta göra
- för att bättre nå dit vi vill?



Önskat läge



Vad arbetar ni med idag som stärker friskfaktorer?

Ekonomi-
styrning

Arbets-
sätt

Tillits-
baserad
styrning

Värdegrund

Varu-
märke

Utvecklande
ledarskap

Kvalitets-
arbete



Suntarbetslivs stöd i arbetet med friskfaktorer



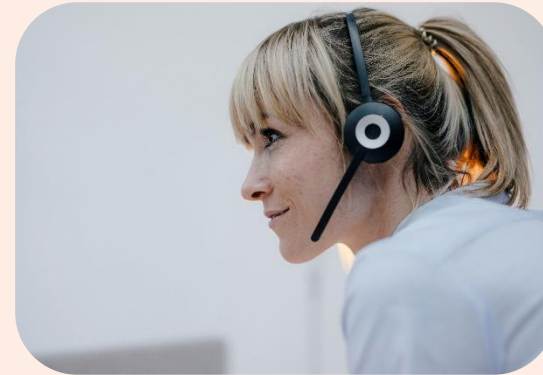
Studio Friskfaktor

Programserie



Friskfaktorsteget

Utbildning för de som
processleder
friskfaktorarbetet



Friskfaktorlinjen

Strategisk rådgivning vid
behov

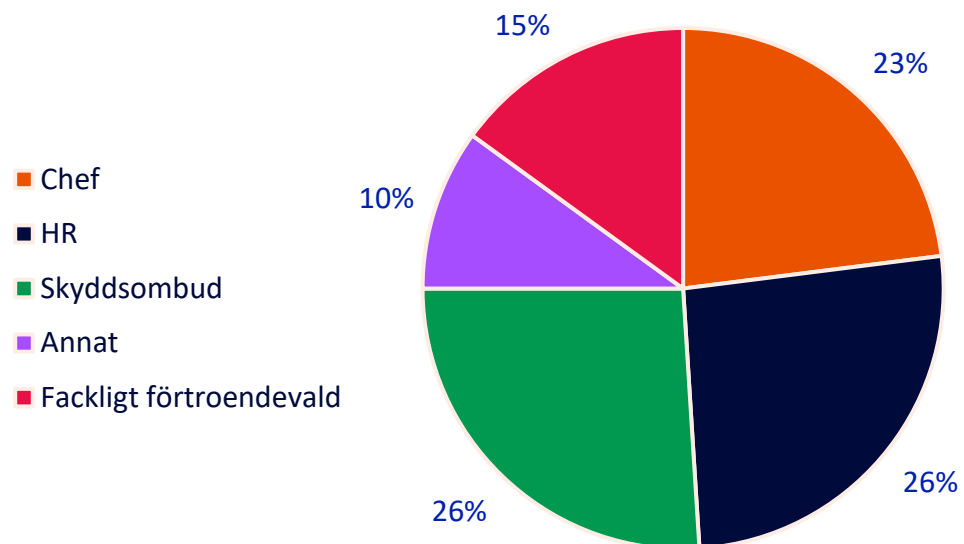


Friskfaktorlabbet

Verktyg för arbetsgruppen

Bra mix av tittare

Respondenters roll



Respondenters sektor

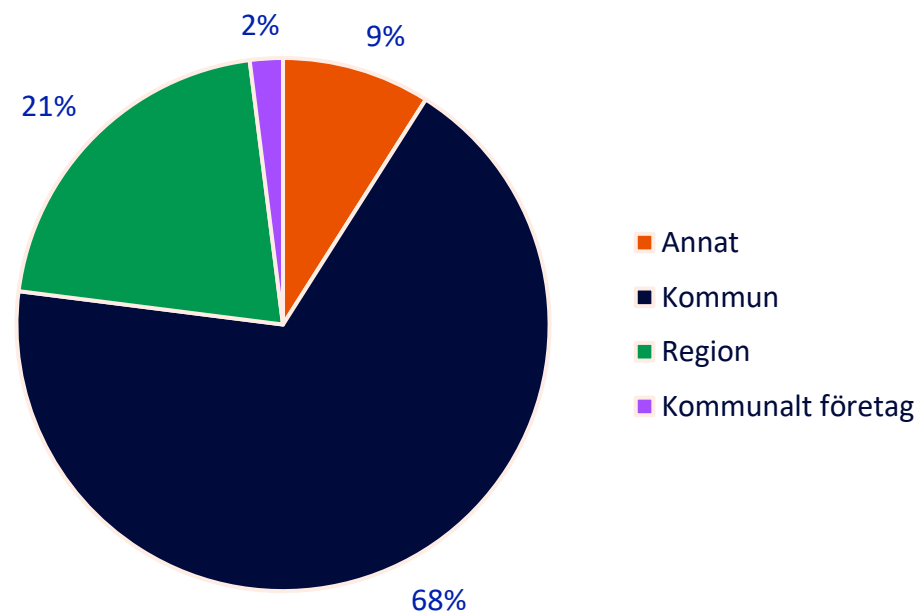


Diagram från Rambolls enkät

Friskfaktorsteget

- Utbildning för processledare
- Få med hela organisationen
- Arbeta i samverkan
- Lär upp kollegor



Friskfaktorlinjen – för dig som driver ett friskfaktorarbete

- Strategisk rådgivning i friskfaktorarbetet via Teams
- Boka tid med en av Suntarbetslivs verksamhetsutvecklare som är experter på friskfaktorer
- Lanserades 15 februari





Friskfaktorlabbet
Kom igång med friskfaktorer!

Friskfaktorlabbet



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor

Friskfaktorkulturen

- Film och reflektion
- Individuell skattning
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Välj beteenden
- Summera och planera

1 Starta
10 min

2 Skatta
10 min

3 Prioritera
20 min

4 Prova nytt
15 min

5 Summera
5 min

Starta

Film och reflektion

Nu börjar vi! Titta på filmen och prata om frågan tillsammans två och två.



Visa filmtext

Vad kan vi vinna på att skapa en stark friskfaktorkultur hos oss?

Reflektera tillsammans, 5 min

Två olika aktiviteter



Arbetsgrupp

Friskfaktorkulturen

Skatta arbetsgruppens friskfaktorkultur och få stöd i vad ni kan göra för att stärka den. Hur har ni det idag och hur vill ni ha det?

🕒 cirka 60 minuter



Chef och skyddsombud

Friskfaktorplaneraren

Här arbetar chef och skyddsombud tillsammans för att skapa förutsättningar för starka friskfaktorer. Vilken friskfaktor vill ni börja med?

🕒 cirka 60 minuter per friskfaktor

Friskfaktorplaneraren

- Skapa förutsättningar för friskfaktorer – en i taget
- Gemensamt nuläge
- Prioritera tillsammans
- Konkretisera vad ni ska göra
- Involvera medarbetare



Rättvis och transparent organisation

- Organisationen upplevs som schysst.
- Besluten är transparenta, välmotiverade och efterlevs.
- Roller och ansvar är tydliga.
- Tilliten inom organisationen är hög.

Välj friskfaktor



Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

- Ledaren finns nära i verksamheten och utvecklar relationer genom tillit.
- Chefer inspirerar genom tydliga mål och ger förutsättningar för att nå dem.
- Alla driver verksamheten framåt.

Välj friskfaktor



Delaktighet och inflytande

- Medarbetare är delaktiga genom att rutiner, arbetssätt, möten och beslut utformas för att ta vara på individens tankar och idéer.
- Det är tydligt vad man kan påverka.

Välj friskfaktor



Kommunikation och återkoppling

- Samtalsklimatet är positivt och öppet, man lyssnar på varandra.
- Det finns forum för information och dialog.
- Återkoppling ges på hur beteenden påverkar verksamheten.

Välj friskfaktor



Prioritering av arbetsuppgifter

- Man pratar regelbundet om arbetsbelastning.
- Det finns rutiner för att göra prioriteringar.
- Chefen stöttar när det behövs.

Välj friskfaktor



Kompetensutveckling hela arbetslivet

- Det finns strategier för att hela tiden utveckla medarbetares kompetens.
- Man använder forum för att dela erfarenheter och kunskap.
- Möjlighet att byta arbetsuppgifter finns.

Välj friskfaktor



Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

- Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.
- Att reflektera, bedöma konsekvenser, åtgärda och följa upp är rutin.

Välj friskfaktor



Tidiga insatser och arbetsanpassning

- Kunskapen om arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är hög man är bra på att tidigt fånga upp signaler på ohälsa.
- Möjlighet till återhämtning finns.
- Alla meddelar sin chef om de inte mår bra.

Välj friskfaktor

Siffror inkl. Friskfaktorplaneraren 31 jan – 14 maj

Besökare:

30 525

Sidvisningar:

217 500

Besökstid snitt:

7:52

Sidvisningar per besök:

3,69

Slutförda skattningar:

9 712

Nedladdat material:

14 840

När alla vinner

- Poddserie i 10 avsnitt från KPA pension och Suntarbetsliv
- Första avsnittet publicerades 23 januari och handlar om hur Flens kommun kom igång med friskfaktorer
- Finns på soundcloud, Spotify mm. Nås även från [suntarbetsliv.se](https://www.suntarbetsliv.se)



Fler sätt att komma i kontakt med oss!



Boka vägledning

Vill du ha hjälp av hitta rätt i utbudet? Eller bolla övningar till nästa arbetsplatsträff? Boka en halvtimmes vägledning!



Boka en föreläsning

Boka in en av våra verksamhetsutvecklare att föreläsa hos er! Välj bland olika teman och stöd som Suntarbetsliv erbjuder.



Ta hjälp av Friskfaktorlinjen

Vill ni ha strategisk rådgivning, för att komma igång eller komma vidare med era friskfaktorer? Boka tid med en av våra friskfaktorexpertter!

Låna in Suntarbetsliv

Låna gärna någon av våra kunniga
medarbetare **till er podd eller event.**



Tack!

charlotte.wikholm@suntarbetsliv.se

Heltidskonferens 23 maj

09.00-09.15 Hej och välkomna!

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Bodil Umegård

09.45-10.00 SKR:s beredning för kompetensförsörjning – Action plan för välfärdens kompetensförsörjning

10.00-10.15 PAUS

10.15-10.45 Lärande exempel: Järfälla kommun

10.45-11.15 Lärande exempel: Arjeplog kommun

11.15-11.25 PAUS

11.25-11.45 SuntArbetsliv om Friskfaktorer – från ord till handling

11.45-12.00 Avslutande ord!

TACK OCH PÅ
ÅTERSEENDE!

