

Vid Metalls kongress 1985 formulerades nio principer för "Det Goda Arbetet":

- 1 Trygghet i anställningen
- 2 Rättvis andel av produktionsresultatet
- 3 Medbestämmande i företaget
- 4 Arbetsorganisation för samarbete
- 5 Ett yrkeskunnande i alla arbeten
- 6 Utbildning som en del av jobbet
- 7 Arbetstider utifrån sociala krav
- 8 Jämlikhet på arbetsplatsen
- 9 En arbetsmiljö utan risker för ohälsa och olycksfall

En arbetare får aldrig ses som en  
vara

*ILO*

# AFA FRISKFAKTORER

- Antagna 2014
- Efter tre års partsfinansierad forskning
- **De sex friskfaktorerna**
- Närvarande ledarskap
- Positiv inställning till kompetensutveckling
- Bra kommunikation, feedback till medarbetarna och forum för alla att göra sin röst hörd
- Möjlighet att byta arbetsuppgifter
- Chefen prioriterar arbetsuppgifterna när det är mycket att göra
- Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete

# FRAMSTEG, ÅTMINSTONE SOM AVSIKT

- **Februari 2016**

- Arbetsmarknadsminister Ylva Johanssons arbetsmiljöprogram.

- **April 2016**

- Socialförsäkringsminister Annika Strandhäll hotade med en "reform för hälsovaxling" där arbetsgivarna skulle få ta större del av sjukkostnaderna om parterna inte löste frågan själva.

- **Juni 2016**

- Tillitskommittén skapas, ska arbeta fram alternativ till New Public Management

# September 2016 Parternas avsiktsförklaring

- **Åtta huvudspår i parternas avsiktsförklaring**
- 1. Utveckla styrning och ledning i verksamheterna
- 2. Stärk samverkan mellan parterna
- 3. Ge stödinsatser som är lokalt anpassade
- 4. Förstärk chefernas förutsättningar för att arbeta för att minska sjukfrånvaron
- 5. Använd företagshälsovården på ett bättre sätt
- 6. Finn nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- 7. Ta bättre tillvara engagemanget hos de anställda
- 8. Utveckla och genomför insatser som är specifika för olika verksamheter och yrkesgrupper (skola, vård, omsorg, socialtjänst).

# Färre medarbetare per chef

- ”Här ingår bl.a. frågor om antalet medarbetare per chef speglat mot verksamhetens art och uppdrag.”
- ”Sprida forskning och verksamhetsexempel på hur man kan förbättra chefers organisatoriska förutsättningar att utöva sitt ledarskap, bl.a. om vad som är ett rimligt antal medarbetare och att det finns en rimlig balans för medarbetarna mellan krav, resurser och stöd i arbetet”.