

60-TALET

ORDER

70-TALET

INFORMATION

80-TALET

KOMMUNIKATION

90-TALET

DIALOG

2000 OCH FRAMÅT...

Sverige i medvind

Det går bra för Sverige, så bra att vi har råd med **stora investeringar** i folkhemmet.

Detta innebär kraftiga satsningar på bl a äldreomsorgen, sjukvården, skolan och barnomsorgen. Det finns en **stark framtidstro**.

Det går bra för våra industrier och därmed ökar arbetskraftsinvandringen.



Vi bygger ett Sverige där det finns bostad, jobb, utbildning och ett **socialt skyddsnät** åt alla.



För de flesta är det dock fortfarande självklart att det obetalda arbetet i hemmet utförs av kvinnan.

Kvinnorna går till jobbet

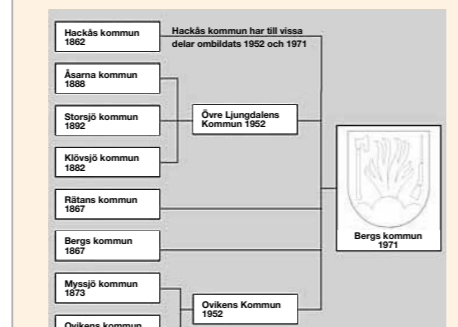
Allt fler kvinnor går till ett **betalt arbete utanför hemmet**.

Därmed växer behovet av många typer av **omsorg och tjänster** – sådant som tidigare var en del av kvinnors obetalda arbete.

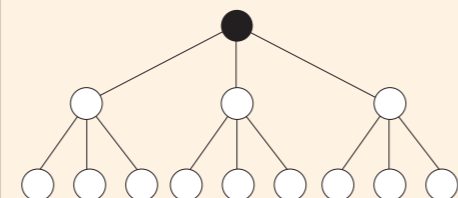
Många blir färre

Utbudet av **offentliga tjänster fortsätter att växa** och det blir svårare och svårare för små kommuner att erbjuda allt.

Kommunreformen innebär att Sveriges 1000 kommuner bantas ner till 278 – större och därmed bättre rustade att möta medborgarnas behov.



En annan kraft som driver sammanslagningen är även att människor flyttar in till stan och att landsorten avfolkas allt mer.



Verksamheten styrs uppifrån. De lokala enheterna har begränsade möjligheter att fatta beslut i frågor om t ex budget och utveckling.

Beslut tas centralt

För att ta hem vinsterna med de nya **storkommunerna**, letar man efter sätt att **samordna och styra centralt** från huvudorten.

Till exempel får den centrala skolförvaltningen **budgetansvar för alla skolor i kommunen**. Inom landstinget fungerar det likadant: en sjukvårdsdirektör lägger budget för alla "sina" sjukhus.

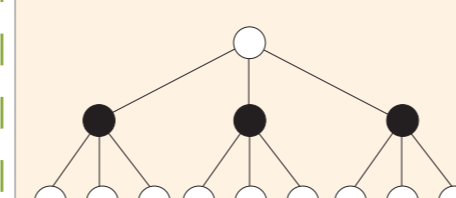


Jan Carlzon, chef för SAS, lanserar ett nytt servicetänkande inom sin organisation. Hans synsätt väcker stor uppmärksamhet även inom kommuner och landsting.

Alla talar om service

Kraven från användarna ökar och deras behov kommer i fokus – vi strävar efter att ge god service; att sätta **"kunden i centrum"**.

Service-tänkandet är på frammarsch, både inom privat och offentlig verksamhet. Det handlar till stor del om **hur vi bemöter varandra** – både användare och arbetskamrater.



De lokala enheterna fattar allt fler beslut om den löpande verksamheten – de är närmast medborgarna och vet vilken service dessa vill ha.

Besluten flyttas närmare användarna

Efter många år av allt starkare centralisering vänder trenden. Nu **flyttas allt fler beslut ut i organisationen**, närmare användarna.

Verksamheten finansieras fortfarande genom **anslag**, men nu får t ex rektor/skolledare **ansvar för budgeten** för sin skola.

Fokusera på kärnverksamheten

Den offentliga sektorn i Sverige avregleras – **monopolen bryts upp** och **konkurrens** införs för eldistribution och telefoni, men även inom t ex vård och omsorg.

Kommuner och landsting ska **ägna sig åt sin "kärnverksamhet"**. Det som inte räknas dit, ska säljas eller läggas ut på entreprenad.

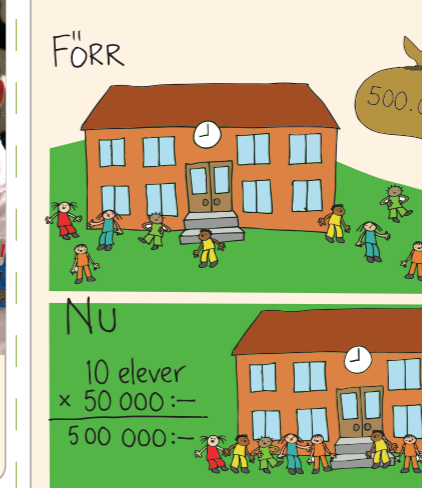


St Görans sjukhus i Stockholm blir det första akutsjukhuset i Sverige som bolagiseras och får en privat ägare.

Ny modell vinner mark

Från att ha finansierat verksamheten med anslag, går man på många områden över till en så kallad **Beställar-Uttförs modell (BUM)**.

Detta innebär att ett sjukhus eller en skola får **pengar per "enhet"**, t ex per höftledsoperation eller per inskriven elev.



Nya medarbetare kommer till kommuner och landsting med **nya förväntningar**; de vill vara med och gestalta verksamheten, utvecklas och ha omväxlande arbetsuppgifter.

Förnyelse i verksamheten

Ekonomin ser ljusare ut igen. Men det är ett **annorlunda Sverige** med nya behov som kommit ur krisen. Både medborgarna och de styrande ställer **nya krav**, bl a på **öppenhet, tillgänglighet och flexibilitet**.

Och samma krav hörs från medarbetarna, där stora pensionsavgångar har fört med sig ett generationsskifte.

Vi fattar besluten, så ofta det går

Runt om i landet blir **arbetsplatserna allt mer självständiga**. Besluten ska fattas så nära medborgarna som möjligt.

Politikernas uppgift är att formulera uppdraget, men arbetsplatsen ska ha **frihet att bestämma hur** uppdraget ska utföras och hur målen ska uppnås.



Den nya tekniken ger stora möjligheter att **bygga nätverk** mellan arbetsplatser och funktioner, t ex för att **gemensamt driva frågor**, dela kunskap, utföra arbetsuppgifter.

Här bestämmer chefen

Arbetet styrs av en pyramid av chefer, en **"hierarki"**, där det ofta finns ett tiotal nivåer mellan arbetstagare och högsta chef.

Närmast överordnade chef har rätt att utfärda order. Chefen **kontrollerar** att besluten följs, och styr ibland arbetet ända ner på detaljnivå.



Ni blir du på bred front

"Du"-reformen" får ett brett genomslag. Den underlättar kontakten mellan människor på alla nivåer och bidrar till **öppnare samtal på arbetsplatserna**.

Många upplever att tystnaden på arbetsplatserna minskar - man vågar säga mer vad man tycker.



Medbestämmandelagen, MBL, antas 1977. Enligt MBL måste arbetsgivaren informera och förhandla med den fackliga organisationen innan **beslut om viktiga förändringar** i verksamheten tas.



Vi satsar på att utvecklas tillsammans

Nya perspektiv på arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön har länge stått i centrum och man har talat om buller, tunga lyft och belysning.

Nu ökar intresset för den **psykosociala arbetsmiljön**; hur vi upplever och tolkar verkligheten på arbetsplatsen. I debatten hörs ordet **"stress"** allt oftare.



På jobbet ska det gärna finnas en mysig hörna med plats för fika, avkoppling och gemenskap. Det hålls **allt fler formella och informella möten** och begreppet "arbetsplats-träff" införs.

Jobben blir färre

Den ekonomiska krisen för med sig **stora sparkrav** för offentlig sektor. Det talas om **"övertalighet"** när verksamheten måste bantas.

Hela **arbetskategorier förfinner**, t ex sjukvårdbiträdena. Ny teknik möjliggör dessutom att många **arbetsuppgifter datoriseras**, och jobben blir färre för t ex läkarsekreterare.

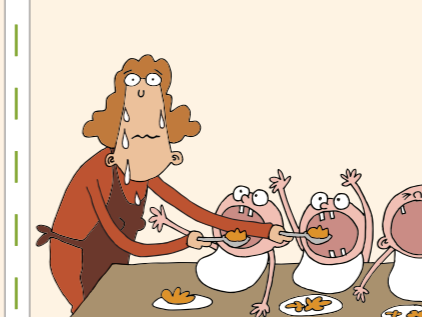


Antal sjukskrivna längre än 30 dagar. Riksforskningsverket

Ungefär vid samma tidpunkt som neddragningar och hot om arbetslöshet ökar, ökar också sjukskrivningarna.

Jobba smartare – men hur?

Att **informera och kommunicera** på jobbet ses som ett viktigt led i att **hitta nya möjligheter** att göra mer (eller lika mycket) för mindre pengar. Det börjar talas om att **ha en fungerande dialog**, om att samverka kring arbetsmiljöfrågor. Men i vardagen hinner vi sällan med, så det får ske på **särskilda möten**.



Vi pratar mycket om hur vi ska kunna arbeta mer effektivt, så att vi kan hinna med mer fast vi blivit färre.

Risikfaktor Arbetsglädje Sjukskrivningstal Gemenskap Belastningsskada Friskfaktor

Arbetet med riskfaktorer fortsätter, men gradvis läggs allt mer vikt vid främjande insatser och "friskfaktorer".

I livets alla faser

Efter att ha upplevt det höga antalet sjukskrivningar för stress och utbrändhet, är många **redo för en ny syn på arbete** och arbetsmiljö.

Nu pratar man mer om att hitta arbetsformer som gör att människor kan och vill jobba inom ett arbetsliv som är attraktivt och tillgängligt i livets alla faser.

Det är vi som skapar verksamheten

Det nya synsättet verkar för att sätta **medarbetaren i fokus**, med större möjligheter att påverka - men också större ansvar, t ex för hälsa och arbetsmiljö.

Samtalet på arbetsplatsen är på väg att få en **central roll**, och det ses som allt viktigare att ta tillvara såväl människors formella utbildning som deras erfarenheter och kunskaper.



FAS 05, som bygger vidare på avtal som skrevs på 1990-talet, ger möjlighet för medarbetare att påverka verksamheten och sin arbetsituation. **Viktiga beslut bör tas direkt på arbetsplatsträffar.**

B
1. Tidsandan...

2. Egna erfarenheter av att samverka och ha inflytande på arbetsplatsen under detta årtionde...

B
1. Tidsandan...

2. Egna erfarenheter av att samverka och ha inflytande på arbetsplatsen under detta årtionde...

B
1. Tidsandan...

2. Egna erfarenheter av att samverka och ha inflytande på arbetsplatsen under detta årtionde...

B
1. Tidsandan...

2. Egna erfarenheter av att samverka och ha inflytande på arbetsplatsen under detta årtionde...

B
1. Tidsandan...

2. Egna erfarenheter av att samverka och ha inflytande på arbetsplatsen under detta årtionde...