



2015-11-24

Strategier för ett friskt arbetsliv

Inledning

Strategier för ett friskt arbetsliv i Nynäshamns kommun ska bidra till att nå kommunens övergripande mål ”attraktiv arbetsgivare”. För att beskriva hur strategierna ska omsättas för att bidra till målet kommer en handlingsplan att tas fram för respektive strategi.

Nynäshamns kommun har under de senaste åren haft en stigande sjukfrånvaro. Det är den långa sjukfrånvaron som ökar och det är de psykiska diagnoserna som ökar mest. Vidare visar den årliga medarbetarenkäten bland annat att värdet på nöjd medarbetarindex (NMI) blivit lägre i organisationen.

Framtiden medför förändringar. Förändrade och ibland helt nya krav i arbetet kräver förändrade krav på kompetens, organisation och arbetsätt. Stora pensionsavgångar ökar konkurrensen om arbetskraft, inte minst inom offentlig sektor. Nya generationer ställer nya krav på arbetsliv och arbetsmiljö. Regelverket inom arbetsmiljöområdet förstärks och ställer ökade krav på arbetsgivaren vad gäller bland annat organisatorisk arbetsmiljö.

Syfte

Strategier för ett friskt arbetsliv tar sin utgångspunkt i de organisatoriska och strukturella orsaker som finns i Nynäshamns kommun och som leder till ohälsa i arbetet. Strategierna syftar till att förbättra förutsättningarna så att ett friskt arbetsliv i Nynäshamns kommun ska kunna möjliggöras. Strategierna ska leda till långsiktiga och hållbara förändringar.

Kommunens prioriterade mål

Mål och budget är kommunens styrdokument för övergripande prioriteringar och inriktning av verksamheterna. Arbetet med Friskt arbetsliv berörs framförallt av Mål 16. Nynäshamns kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare.

Mål för arbetet med ett friskt arbetsliv

Målet är ett friskare arbetsliv i Nynäshamns kommun som organisation och arbetsplats.

Effekterna av ett friskare arbetsliv förväntas resultera i ökat medarbetar-engagemang, en än mer effektiv organisation, minskad sjukfrånvaro samt att kommunen uppfattas som en än mer attraktiv arbetsgivare.

Strategier

Värdegrunden

Värdegrunden med ledorden öppen, engagerad, modig och respektfull som ska leda till tillit ska lägga grunden till ett friskt arbetsliv. Värdegrunden anger riktningen på den kultur som ska genomsyra organisationen både internt och externt. Samtliga chefer och medarbetare har uppdraget att leva värdegrunden i vardagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet gör att risken för ohälsa och olyckor på arbetsplatsen minimeras. Samtliga chefer och medarbetare ska verka tillsammans för en god arbetsmiljö.

Ökad tydlighet i mål och uppdragsdialogen genom projektet ”Jaget, laget och uppdraget”

Projektet syftar till att hitta metoder för att öka tydligheten i mål och uppdrag samt öka medarbetarnas delaktighet. Med förståelse för uppdraget och dess mål ökar känslan av delaktighet och sammanhang. Uppdragsdialogen ska utvecklas så att chefernas och medarbetarnas upplevelser är att uppdragen i organisationen är både begripliga och möjliga att hantera.

Chef- och ledarutveckling

Genom att stödja och vidareutveckla kommunens chefer får dessa kunskap och verktyg som ger dem trygghet i uppdraget. Samtliga chefer ska genomgå Nynäshamns kommuns chefs- och ledarutvecklingsprogram samt delta i framtida obligatoriska utbildningar/seminarier/föreläsningar som arrangeras av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska vidare, så långt det är möjligt, stödja chefer som önskar delta i aktiviteter utanför kommunen där inriktningen är att fördjupa kunnandet inom chef- och ledarskap.

Tydligt chefsuppdrag

I projektet ”Chefers arbetsmiljö” (avslutat hösten 2013) har chefsuppdraget tydliggjorts och dokumenterats för samtliga chefnivåer. Varje förvaltning och chefnivå ska följa upp och säkerställa implementeringen av chefsuppdraget. Samtliga chefer ska uppleva att de har ett tydligt och begripligt uppdrag.

Nära ledarskap

En stor och mycket viktig del av chefers ansvar, på alla nivåer, handlar om att leda och utveckla det område som hen har ansvar för. Medarbetarna är organisationens viktigaste resurs för utvecklingen av verksamheten. Chefens uppdrag är att tydliggöra och skapa förutsättningar för genomförandet av uppdragen samt stödja medarbetarna efter behov i vardagen. Antalet medarbetare per chef har betydelse för möjligheten att uppfylla uppdraget i denna del. Nynäshamns kommun ska fastställa hur många medarbetare en chef kan ha maximalt men också som minimum.

Strategisk bemanning och arbetstidsutveckling

Frågor om bemanning och arbetstid har en stark koppling till arbetsrelaterad hälsa, vilket även tydliggörs i arbetsmiljöverkets nya föreskrift AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö). Den nya föreskriften kräver bland annat ett mer strukturerat och övergripande arbete gällande bemanning och arbetstidsfrågor.

Utöver lagens grundkrav kan utveckling och nytänkande gällande bemanningsmodeller och arbetstidsutveckling bidra till kommunens förmåga att attrahera och behålla personal. Det strategiska stödet till chefer gällande bemanning och arbetstidsutveckling ska därför utvecklas genom att en särskild funktion (bemanningsstrateg) inrättas. Funktionen ska vara stöd till hela organisationen och ha mandat att driva och utveckla ett arbete för bemanningsoptimering. Genom det kan det operativa stödet som Bemanningscentrum idag tillhandahåller kompletteras och förstärkas.

Bemanning i samband med kort- och långtidssjukfrånvaro har också stor påverkan på den arbetsrelaterade hälsan. Här ska åtgärder vidtas för att säkerställa en bättre kontinuitet av bemanningen. Behov finns att se över såväl grundbemanning som en mer hållbar bemanning under längre sjukskrivningar.

Administrativt stöd

Behovet av administrativt stöd har definierats i projektet ”Chefers arbetsmiljö” (avslutat hösten 2013) som en viktig arbetsmiljöfaktor för chefer och ledare i Nynäshamns kommun. Cheferna i Nynäshamns kommun behöver avlastas

administrativt arbete till förmån för att kunna arbeta mer i rollen som chef och ledare. En genomlysning ska genomföras av behovet av administrativt stöd till cheferna.

Komplettering av strategier samt framtagande av en vision för ett friskt arbetsliv

Under chefsdagen den 14 oktober 2015 arbetade samtliga chefer med olika frågeställningar inom ramen för rubriken ”Ett friskt arbetsliv”. Materialet har sammanställts och kommer att utgöra underlag för att komplettera de ovan identifierade strategierna. Under chefsdagen togs också fram exempel på förslag till en vision för ett friskt arbetsliv inom Nynäshamns kommun. Detta arbete kommer att ligga som underlag för att Nynäshamns kommun ska fastställa en gemensam vision för ett friskt arbetsliv.

Styrning

Det är kommunstyrelseförvaltningen som leder och följer upp arbetet med strategier för ett friskt arbetsliv. Arbetet sker i nära samarbete med samtliga förvaltningar. Det är viktigt att arbetet har legitimitet och är väl förankrat i organisationen.

Utvärdering och lärande

En viktig del i styrningen är att det finns en plan kring uppföljning och/eller utvärdering av de olika strategierna. Då de olika strategierna är mycket olika till sitt innehåll kommer uppföljningen och/eller utvärderingen utformas för respektive strategi.