



**BJURHOLMS
KOMMUN**

Bjurholms kommun satsar friskt!

Utvecklingsarbete arbetsmiljö



2021-01-21

Bakgrund

Under hösten 2020 inleddes ett utvecklingsarbete för att uppnå en friskare och mer hållbar arbetsmiljö i våra verksamheter. Arbetet utgår från ett antal friskfaktorer som kännetecknar friska organisationer. Bjurholms kommun eftersträvar att ständigt förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöaspekten ska beaktas i samtliga beslut som rör kommunens verksamheter.

I arbetet mot en friskare och mer hållbar arbetsmiljö har kommunledningen valt att samarbeta med Suntarbetslivs resursteam. De kommer under ett års tid att stötta oss i att komma igång med utvecklingsarbetet och ge oss en introduktion till ett strukturerat arbetssätt för att arbeta med förändringar i vardagen.

Samarbetet kommer att inkludera politik, ledning, chefer, skyddsombud och personalavdelning för att arbetssättet ska bli väl förankrat i organisationen. Arbetet med friskfaktorer kommer sedan att fortsätta ute i respektive verksamhet.

Arbetsmiljömål

Generella mål

- Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet i Bjurholms kommun är att främja hälsa och förebygga ohälsa utifrån bestämda friskfaktorer. Genom detta ska friska, attraktiva, effektiva och trygga arbetsplatser skapas som kan bidra till att säkra personalförsörjningen på kort och lång sikt.
- Ansvarsfördelningen för arbetsmiljöuppgifter på organisatorisk nivå ska vara tydligt dokumenterad och årligen presenteras för medarbetarna.
- Sjuktalen för hela organisationen ska understiga 5 % på årsbasis.

Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

- Verksamhetens syfte och mål ska vara tydligt för medarbetare i Bjurholms kommun. Det ska finnas en tydlighet kring den egna rollen och det egna ansvaret, samt vilka kunskaper som krävs för att utföra ens uppdrag.
- Ingen medarbetare i Bjurholms kommun ska utsätta någon eller själv bli utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.
- Arbetstiden ska vara förlagd på ett sådant sätt att medarbetare i Bjurholms kommun får återhämtning mellan arbetspassen. Samt att det finns möjlighet till raster under arbetspasset.

Forskning inom arbetsmiljöområdet visar att en välfungerande organisation med väl utvecklade organisatoriska friskfaktorer bidrar till en god arbetsmiljö och att den därmed är bättre rustad för att möta kommande utmaningar.

Med grund i den forskningsbilden och övergripande mål för arbetsmiljöarbetet har ledningen beslutat att utveckla det främjande och förebyggande arbetssättet i våra verksamheter för att se hur friskfaktorerna påverkar vår verksamhet.

Insatser utifrån vår organisations förutsättningar

Insatser görs löpande på flera nivåer: organisations-, grupp- och individnivå. Successivt hittar vi våra strategier och relevanta beteendeförändringar som bidrar till att vi når våra mål.

Vi formar arbetet tillsammans med Resursteamet utifrån vår organisations förutsättningar och vad som fungerar för oss – det ska vara tydligt vem som gör vad på olika nivåer. En del av målet är att skapa en samsyn och en gemensam bild om mål och medel och tillsammans forma en organisation som är hållbar på sikt

Vilka är Suntarbetsliv?

Suntarbetslivs är en ideell förening som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med SKR och Sobona i syfte att bidra till friska arbetsplatser. De vänder sig till kommuner som vill arbeta systematiskt för att få en låg och stabil sjukfrånvaro. Suntarbetsliv ger stöd till kommuner för förändring inom arbetsmiljö- och verksamhetsutveckling och arbetar med organisatoriska *friskfaktorer* och beteendeförändring på individ, grupp -och organisationsnivå.

Vilka ingår i samarbetet från Bjurholms kommun?

Processledaren

Processledaren ansvarar för att driva arbetet framåt genom att kalla till och delta i alla workshops, sprida information till deltagare och inom organisationen, stötta chefer och arbetsledare under processen och har löpande kontakt med Suntarbetslivs resursteam. Bjurholms kommun har utsett personalkonsulent att vara processledare för utvecklingsarbetet. Processledaren är ansvarig för att processen ska vidmakthållas och spridas inom hela organisationen.

Personalstrateg

Stöttande funktion till processledaren och deltar vid alla workshops under processens gång.

Styrgrupp

Grupp med organisationsövergripande beslutsmandat kring vilka resurser som organisationen ska sätta av för samarbetet, vilka friskfaktorer som ska prioriteras samt vilka verktyg eller arbetssätt som ska implementeras i organisationen. Gruppen håller organisationens högsta ledning informerade om samarbetets framåtskridande samt resultat.

Arbetsgrupp

Arbetsgruppen ska bistå processledaren i dennes arbete att driva arbetet framåt, stödja styrgruppen i det organisationsövergripande friskfaktorarbetet, arbeta för att arbetssättet ska vidmakthållas och spridas inom organisationen. Gruppen kan också ha en stödjande roll i arbetet med utvecklingsarbetet i sin egen verksamhet.

Chefsgrupp

Här ingår alla kommunens chefer och arbetsledare, förutom ledningsgruppen.



Friskfaktorer

De friskfaktorer som styrgruppen har valt att prioritera initialt är:

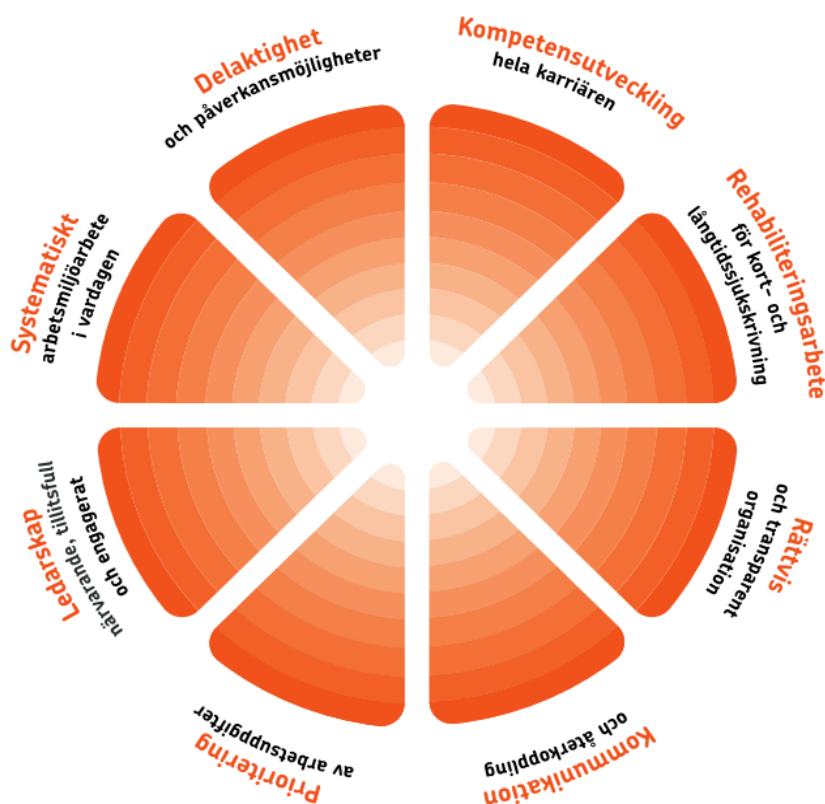
- ❖ Ett närvarande, tillitsfull och engagerat ledarskap
- ❖ Delaktighet och påverkansmöjligheter.

Motivering till varför dessa friskfaktorer prioriterades är *"att ett väl fungerande ledarskap genomsyrar hela organisationen och är nyckeln till att övriga friskfaktorer fungerar. Genom förståelse och samsyn för chefers uppdrag i alla led ges chefer ökade möjligheter att utföra sitt uppdrag. Chefer ska motivera och vara ett föredöme för sina medarbetare, och därmed skapa förutsättningar för alla i organisationen att stärka denna friskfaktor. Alla chefer i kommunen ska ha förutsättningar att bedriva ett gott ledarskap med tillitsbaserad styrning som grund.*

För att nå en känsla av gemenskap och samsyn krävs att medarbetare känner delaktighet och har möjlighet att påverka. Genom att skapa förståelse, samsyn och ett förtroende mellan olika roller och professioner från politiker till medarbetare kan vi tillsammans arbeta med att bygga en tillitsfull organisation."

Under utvecklingsarbetets gång kommer arbetet att kompletteras med ytterligare friskfaktorer.

I friskfaktorhjulet nedan framgår samtliga friskfaktorer och vad varje friskfaktor innebär.



Kompetensutveckling hela karriären

Kompetensutveckling görs möjligt för alla och medarbetare uppmuntras att öka sin kompetens och erfarenhet. Organisationen har tydliga strukturer för hur kompetens inom organisationen tas till vara och medarbetare lär av varandra och utvecklas tillsammans.

Rehabiliteringsarbete för kort -och långtidssjukskrivning

Signaler på ohälsa fångas upp tidigt. Rutiner för korttids- och långtidssjukfrånvaro finns och efterlevs. Rehabiliteringsarbetet sker i samverkan med exempelvis företagshälsovård, hälso- och sjukvård och försäkringskassa.

Rättvis och transparent organisation Organisationen upplevs som schysst. Resurstilldelningar och beslutsprocesser är rättvisa och transparenta. De beslut som fattas efterlevs. Roller, ansvar och mandat är tydliga och ledningen ger motiverade argument för sina ståndpunkter och beslut.

Kommunikation och återkoppling

Kommunikationsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar, både formella och informella. Sakfrågor hanteras utan att bli personfrågor. Alla lyssnar

på varandra och ger feedback på beteenden kopplat till resultat i verksamheten.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal om balansen mellan krav och resurser för att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsosam arbetsbelastning. När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna går chefen in och prioriterar arbetsuppgifter.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap Ledare är tillgängliga, inspirerar, stödjer och visar vägen. Ledare utvecklar relationer, ger ansvar och följer upp genom direktkontakt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Arbetsmiljöarbetet sker systematiskt och är en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och det dagliga arbetet. Det förs löpande dialog om vad som fungerar bra och om vad som behöver förbättras. Därefter görs en bedömning av vilka konsekvenser det får, vilka åtgärder som ska genomföras för att stärka eller förändra detta samt hur dessa åtgärder ska följas upp.

Delaktighet och påverkansmöjligheter

Rutiner, arbetssätt samt mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på alla medarbetares tankar, åsikter och idéer.



**BJURHOLMS
KOMMUN**

Har du frågor kring utvecklingsarbetet är du välkommen att vända dig till din chef eller kontakta processledaren:

Kontaktuppgifter

Personalkonsulent : 0932-140 24

Personalstrateg: 0932-140 65