

STAMINA

Skultuna kommunfelsförvaltning



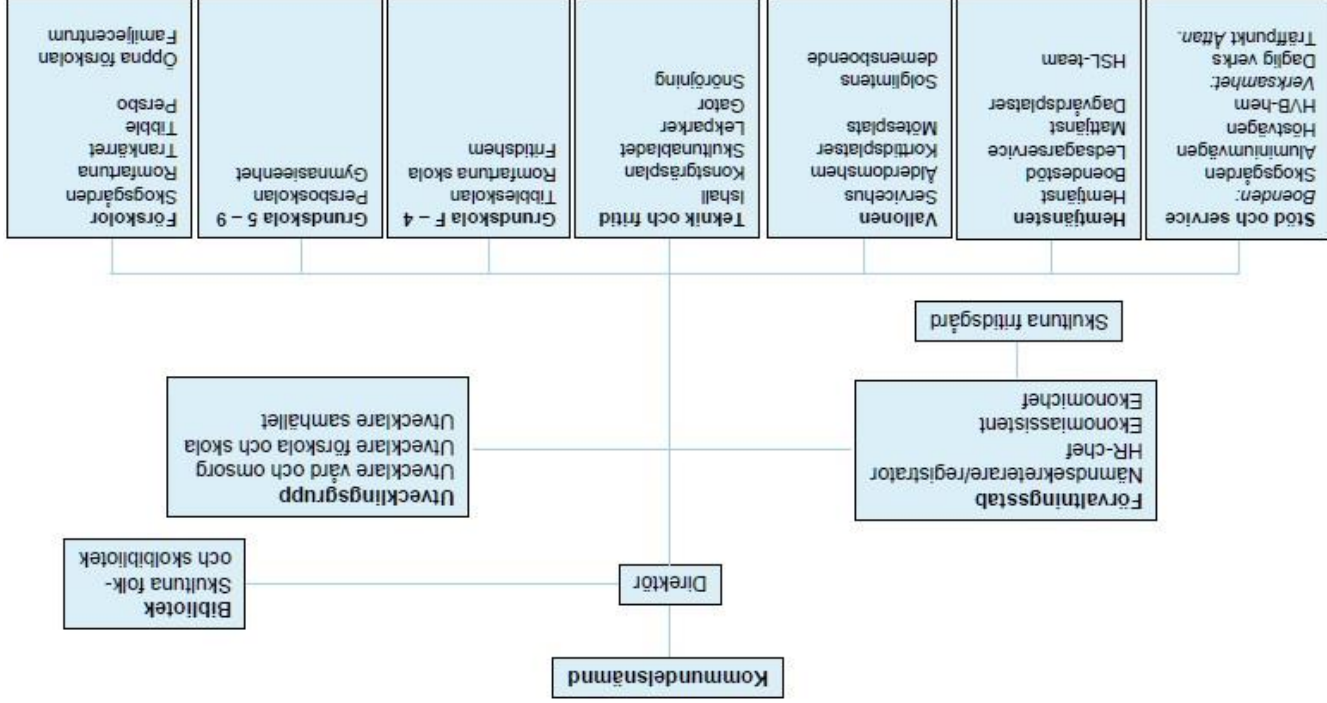
VÄSTERÅS STAD

Lisa Ringbom Axné

HR-chef

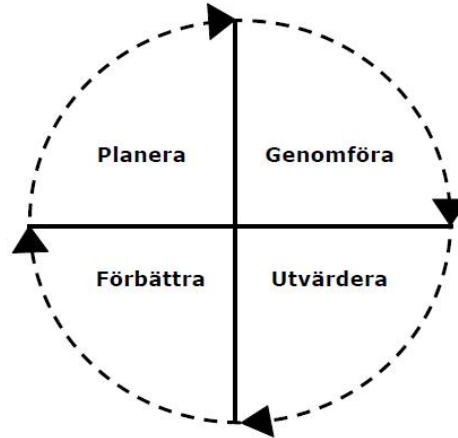
Tobias Åsell

Direktör



Varför STAMINA?

Medarbetare – vår viktigaste resurs



Dem vi finns till för



Så har vi gjort

- Dialog med och information till enhetschefer
- Frivillighet för enhetschefer att delta med sin verksamhet
- Information på flera sätt
 - Skriftlig information
 - Information på arbetsplatsträffar
 - Kontinuerlig information under processens gång
- Dialog
 - Med fackliga företrädare
 - Med politisk nämnd

Deltagande enheter

Kvantitativa studien

Förskolorna

Tibbleskolan och Romfartuna skola

Hemtjänsten

Ledningsgruppen

Kvalitativa studien

Förskolorna

Kontrollgrupp

Övriga enheter i Skultuna

Olika roller

Rollen som chef

- Företräder STAMINA för medarbetarna (god ambassadör)
- Stödjer medarbetarna och fånga upp deras idéer och tankar
- En möjliggörare
- Skapa förutsättningar för medledarskap, att ta tillvara medarbetarna engagemang och att medarbetarna ges möjlighet att ta ansvar och påverka sin arbetsituation
- Värdefull input i det hälsofrämjande arbetet

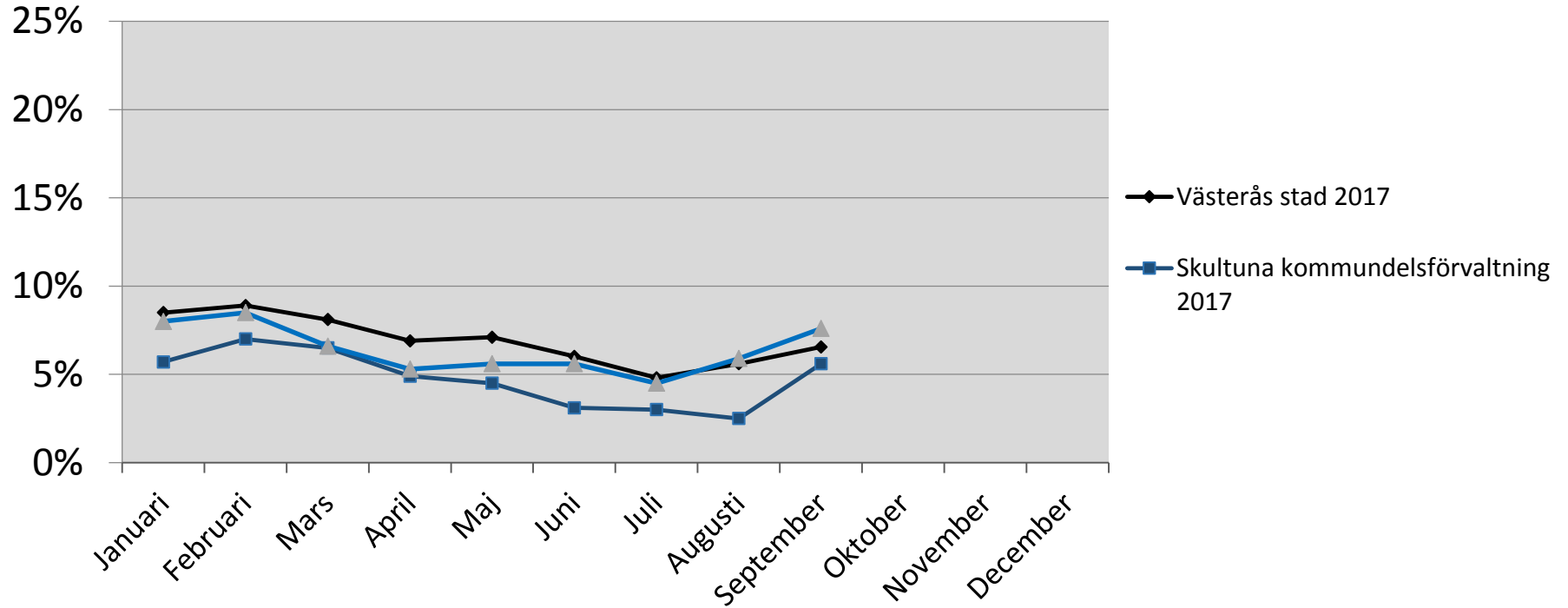
Resultat hittills

- STAMINA hjälper oss med AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Ökad delaktighet och ökat ansvarstagande
- En systematik för att arbeta med arbetsmiljöfrågor nära dem det berör mest
- Möjlighet att lyfta in det som framkommer via exempelvis fritextsvar och aktivitetsplaner i planeringsprocess, verksamhetsplan, styrkort och i andra befintliga utvecklingsprocesser
- STAMINA ger viktig information inför arbetet med förvaltningens kompetensutvecklingsplan
- Minskad sjukfrånvaro
- Chefernas arbetsmiljö tas på allvar och hanteras systematiskt

Exempel på förändringar

- ”Fixarvecka”
- Ändrat schema för att få till planeringstid för arbetslaget
- Ändrat schema för att få till enskild planeringstid
- Förbättrad planering av ledighet
- Korta morgonmöten
- Ämnesmatriser
- Föräldracafé med olika teman
- Mailkultur
- Förändrad schemaläggning för att minska larmturer
- Vikarieförmedling

Obligatorisk sjukfrånvaro



Framgångsfaktorer

- Dialog om STAMINA på flera ledningsgruppsmöten
- Engagerade chefer som är goda ambassadörer
- Tydlig skriftlig och muntlig information innan genomförande
- Visa vinsten för medarbetare och vara tydlig med varför
- Medarbetarnas tankar och idéer tas tillvara och förändring sker
- Ge medarbetare tid att arbeta med aktivitetsplanerna
- God dialog med de fackliga företrädarna