



- Resultat uppföljning SAM, inkl IA-analys
- Chefsprofil i Stockholms stad
- Friskvårdsplan 2022
- Vår lokala överenskommelse



Årliga uppföljningen SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)

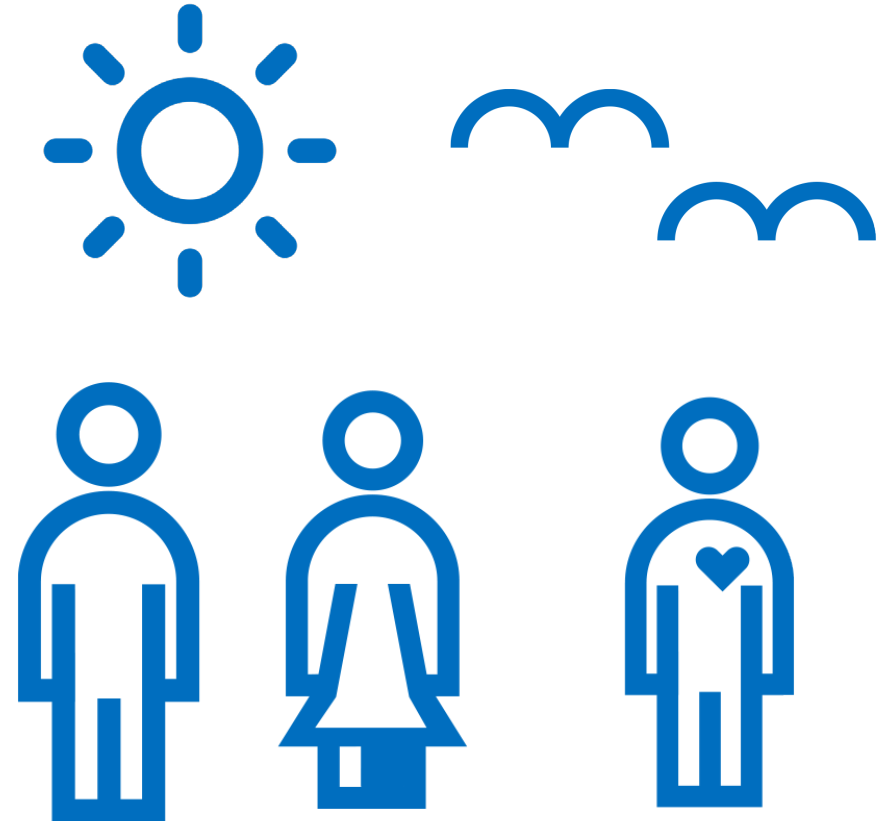
- Vår rutin är att årligen följa upp SAM via enkät
 - Fick beröm från Arbetsmiljöverket för vårt arbete med uppföljning
 - Kompletterade enkäten med frågor utifrån återkoppling från Arbetsmiljöverket
 - Arbetsmiljö och fördelning av arbetsmiljöuppgifter för chefer kommer vi se över
 - Slutsats att alla enheter och avdelningar har fungerande rutiner för att bedriva SAM, och arbetar aktivt
-
- Förslag: Vid nästa FVG ha en dialog kring samverkansklimatet i FVG 2021 samt uppföljning av årshjulet för FVG inför nytt årshjul 2022

Stadens chefsprofil



Stadens chefsprofil – varför?

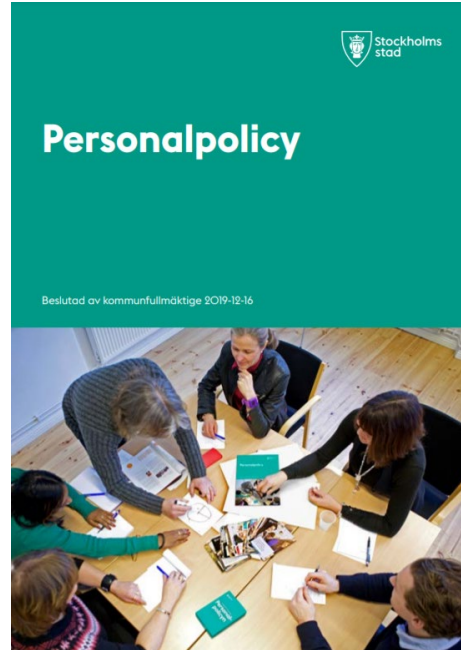
- Chefsprofilen utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap som tillämpas för att säkerställa kvalitet och effektivitet i verksamheten och en god arbetsmiljö
- Rekrytering
- Utveckling



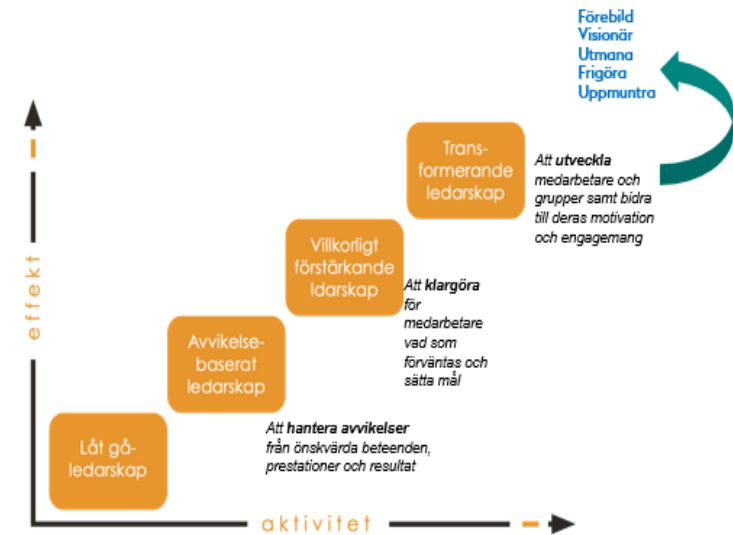
Utgångspunkter i chefsprofilen



Förmågor och färdigheter i rekryteringsprocessen



Full Range Leadership Model



Chefsprofil i Stockholms stad



Helhetssyn



Utvecklingsinriktad



Mål och resultatorienterad



Tydlig

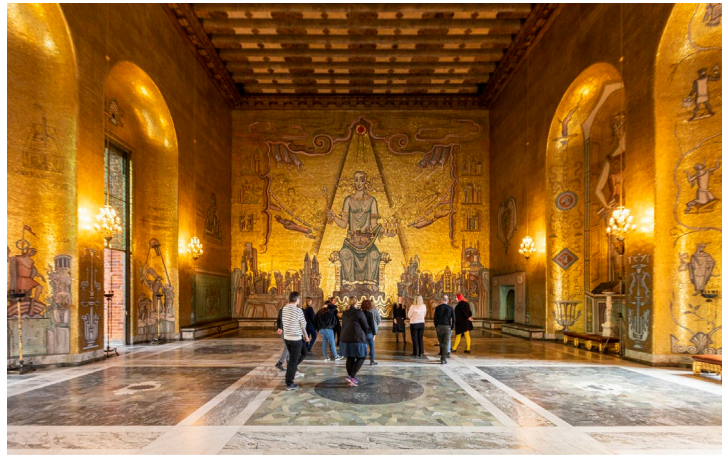


Samarbetsförmåga

Helhetssyn



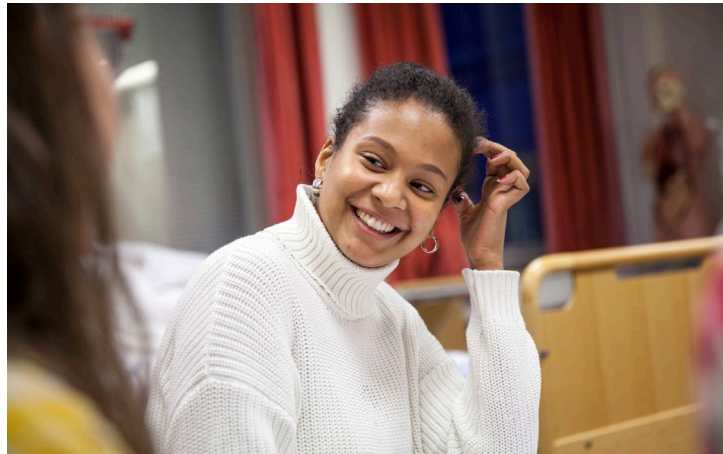
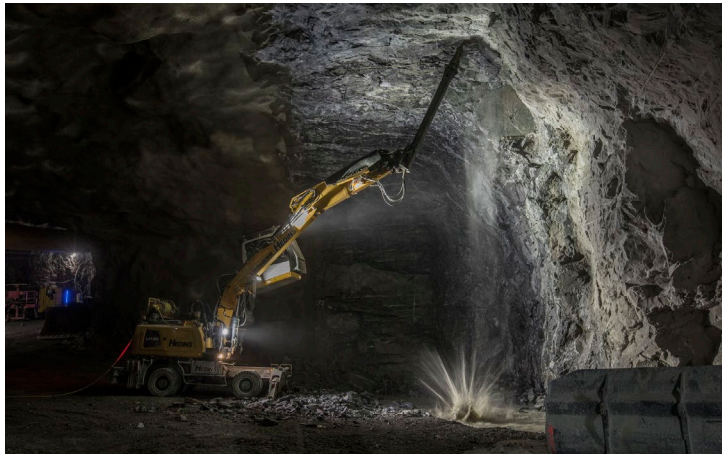
Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår sin roll, ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.



Utvecklingsinriktad



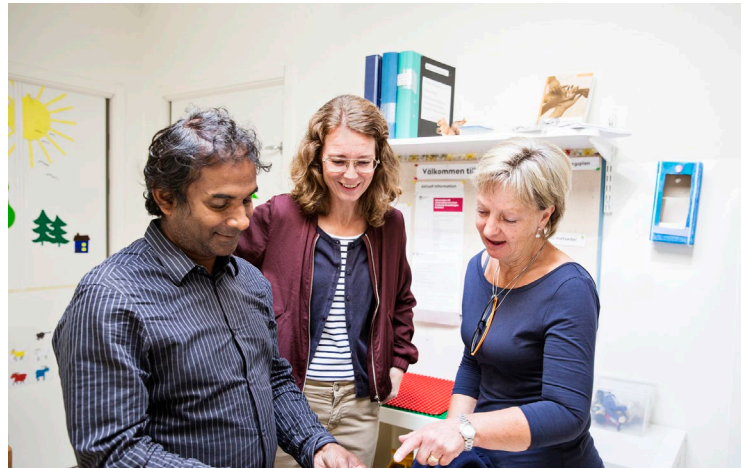
Är proaktiv och drivande i utvecklingsarbete. Främjar nytänkande och mångfald. Engagerar och arbetar aktivt med konstruktiv återkoppling och utvecklar sitt eget ledarskap.



Mål och resultatorienterad



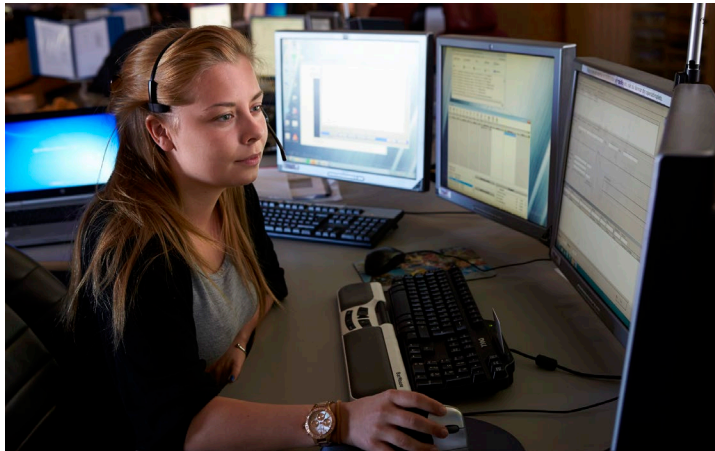
Arbetar mot mål och fokuserar på resultat. Styrs av mål- och resultattänkande i prioriteringar, planering och agerande. Anpassar sin inriktning när målen och förutsättningarna ändrar sig.



Tydlig



Kommunicerar på ett tydligt sätt. Säkerställer och följer upp att budskap når fram och att förväntningarna är klara för alla berörda parter.



Samarbetsförmåga



Arbetar bra med andra människor. Relaterar och kommunicerar med andra på ett lyhört och smidigt sätt. Hanterar konflikter på ett konstruktivt sätt.



Friskvårdsbidraget och plan, 2022



Friskvårdsbidraget höjs 2022

- Friskvårdsbidraget har legat still sedan 2015
- Friskvårdstimme är inte aktuellt införa
- Friskvårdsbidraget är en attraktiv förmån – attraktiv arbetsgivare
- Samband mellan nivå på bidraget och uttag/ effekt
- Friskvårdsbidraget höjs till 2000 kr från 2022.
- Samma friskvårdsaktiviteter (som utvärderats som populära och attraktiva) i övrigt som tidigare

Aktiviteter i friskvårdsplan 2022

- Blodomloppet i juni
- STAR- steget i oktober
- Hälsocoachnätverk med två träffar/år
- Föreläsningar för chefer i samband med nätverket för hälsocoacher
- Simhallskortet och STAR-kortet erbjuds subventionerat för medarbetare
- Varje enhet har en hälsocoach – som ges utrymme och bidrar med inspiration till kollegor i olika forum
- Enheterna kan utöver detta välja egna friskvårdsaktiviteter inom ramen för verksamhet, intresse och budget.

Norrmalms stadsdelsförvaltning, ett föredöme gällande friskvårdsförmåner!



Vår lokala överenskommelse om samverkansavtalet gäller nu

