

Friskfaktorer

Dygnsvila -ändrade regler i Allmänna bestämmelser (AB) från 1 oktober 2023

Medarbetarenkäten

Information på förvaltningsamverkan i april 2023



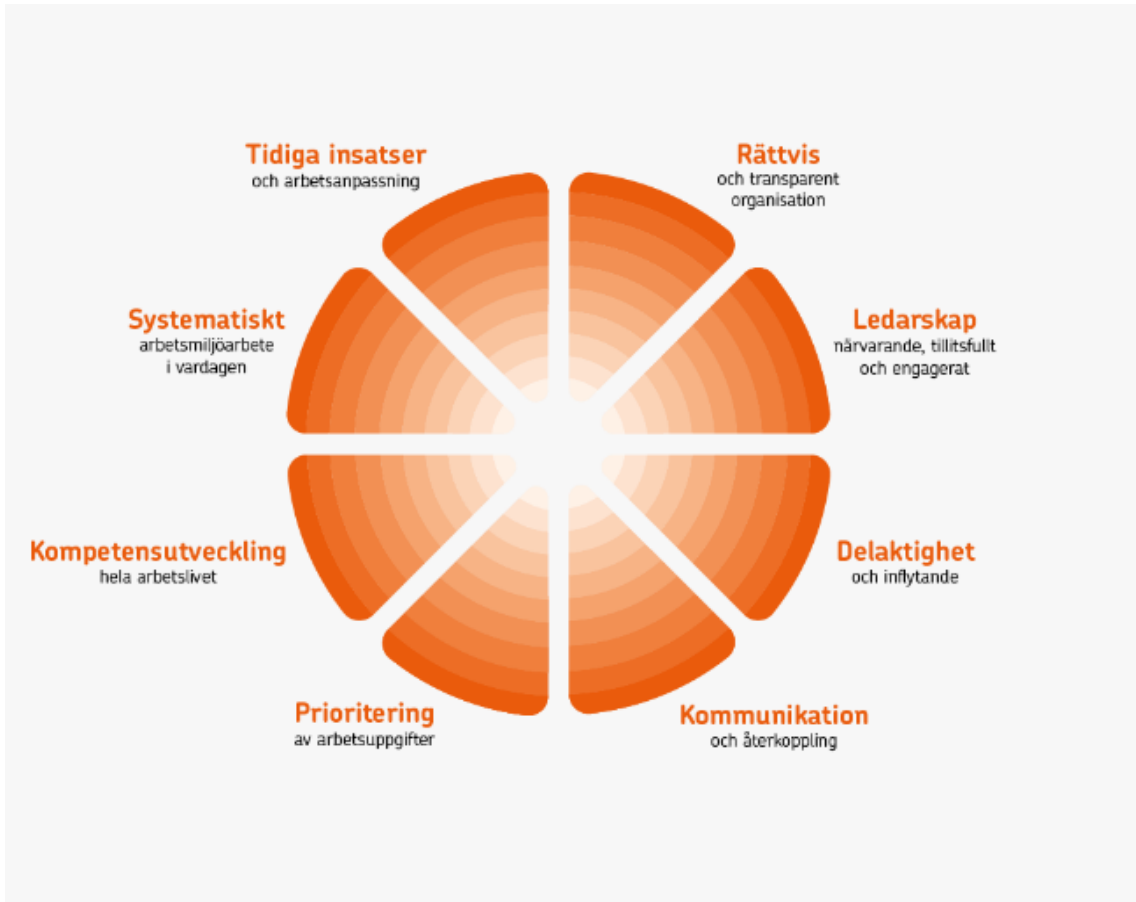
Friskfaktorer i Stockholms stads budget 2023

- För en långsiktigt hållbar verksamhet, samt för att behålla och rekrytera nya medarbetare, ska nya personalpolitiska insatser prövas, ett systematiskt arbete för att utveckla **friskfaktorer** bedrivs och ökade kompetensutvecklingsinsatser genomförs.
- **Nämnder och bolagsstyrelser ska**
 - bedriva ett systematiskt arbete med att utveckla **friskfaktorer** i den egna verksamheten



'Stockholms stads budget 2023

Friskfaktorer – Sunt arbetsliv



Forskning visar på att organisationer med låg sjukfrånvaro bland annat har "friskfaktorer" som gemensam nämnare. Finns dessa förutsättningar i organisationen och fungerar i vardagen så mår medarbetare bra, utvecklas och presterar. Friskfaktorer kopplas ihop med bra arbetsmiljö, målen blir nådda och man har en attraktiv arbetsplats.

Ett sätt att lyckas med att jobba med friskfaktorerna är att göra det i samverkan.

Friskfaktorerna enligt Sunt Arbetsliv

- Rättvis och transparent organisation
- Närvarande, tillitsfullt och engagerande ledarskap
- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling hela livet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning

Kvalitetsprogrammet

Ständiga förbättringar/Innovation/Digitalisering



– Medarbetarna bidrar till kvalitet och förändring

Kortleken

- Använd kortleken för att prata om vårt gemensamma uppdrag!



Chefsprofilen

- Helhetssyn
- Utvecklingsinriktad
- Mål och resultatorienterad
- Tydlig
- Samarbetsförmåga
- Ledarskapet:
 - arbeta positivt med avvikelser
 - förstärka önskvärt beteende
 - agera som en förebild och visionär
 - stimulera till nytänkande och utmana befintliga arbetsprocesser
 - uppmuntra och frigöra individers handlingskraft
 - skapa en positiv atmosfär och visa personlig omtanke

Personalpolicyn

- Politik och verksamheter
- Styra mot gemensamma mål
- Utvecklas och lära nytt
- Delaktighet och inflytande
- Hälsa och arbetsmiljö
- Lika rättigheter och möjligheter
- Lön

Tydligare roller och ansvar

Politik och verksamheter	Styra mot gemensamma mål	Utvecklas och lära nytt	Delaktighet och inflytande
Hälsa och arbetsmiljö	Lika rättigheter och möjligheter	Lön	

Medarbetarenkäten

AMI: Ledarskap/Motivation/Styrning

Områden:

- Vårt gemensamma uppdrag
- Politik och verksamheter
- Styra mot gemensamma mål
- Utvecklas och lära nytt
- Delaktighet och inflytande
- Hälsa och arbetsmiljö
- Lika rättigheter och möjligheter
- Lön

Chefsprofilen, Att vara chef i Stockholms stad, Personalpolicyn, Medarbetarenkäten

Fokus på
Återhämtning

Skyddsregler för medarbetarens hälsa
som ska främja ett hållbart arbetsliv

Ändringar i Allmänna bestämmelser AB och HÖK gällande arbetstid/dygnsvila

- Förläggning av arbetstid påverkas
- Reglerna avseende arbetstidsförläggning skärps och förtydligas
- Kravet på 11 timmars dygnsvila som norm förtydligas och det påverkar arbetspassens möjliga längd
- Regler om inskränkt dygnsvila vid oförutsedd händelse och vid planerad avvikelse skärps och krav på kompenserad vila införs
- Möjligheten att förlägga två arbetspass i anslutning till varandra tas bort
- Det införs en regel i syfte att motverka stapling av de olika undantagsreglerna som gäller vid planerad arbetstidsförläggning

Ändringar - fortsättning

- Det måste i schemat vara tydligt när **brytpunkten** är för varje medarbetares 24 timmars-period
 - Vilket klockslag är brytpunkt för dygnet, t ex kl 24:00, kl 07:00, 03:00
 - Brytpunkten kan vara olika för olika medarbetare
 - Information ska lämnas till den fackliga organisationen om respektive medarbetares brytpunkt

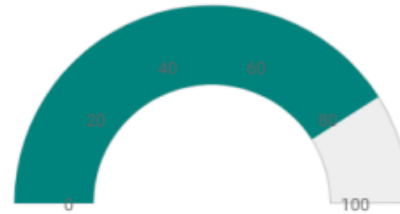
Ändringar i AB § 13 mom. 8

- **11 timmars dygnsvila** under varje 24 timmarperiod är **huvudregel**
- Avvikelse från 11 timmars dygnsvila kan endast göras i undantagsfall
 - Endast efter noggrann bedömning av behovet
 - När andra bemanningsalternativ är uttömda
- Två möjliga avvikelser finns i avtalet
 - **Planerad avvikelse – förkortas till lägst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid (mom 8 a)**
 - **Oförutsedd händelse - där finns ingen lägsta gräns för dygnsvilan i kollektivavtalet (mom 8 b)**

Medarbetarenkäten 2023

AMI-index

Svarsfrekvens 91%
både 2023 och 2022



82

83
2022

