

Underlag till uppföljningsdialog, Umeå kommun

1. Introduktion av nya medarbetare genomförs enligt kommungemensam rutin eller rutin med motsvarande innehåll. (1-6)
2. Resultat- och utvecklingssamtal genomförs enligt beskrivning i Din lön i Umeå kommun.(1-6)
3. Hälsa ingår som en naturlig del i resultat- och utvecklingssamtalen. (1-6)
4. Jag har regelbundna arbetsplatsträffar, eller träffar med motsvande innehåll, enligt intentionerna i samverkansavtalet. (1-6)
5. Hälsa och arbetsmiljö ingår som en naturlig del i dialogen på arbetsplatsträffarna. (1-6)
6. Medarbetarna och skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. (1-6)
7. Arbetsmiljöbrister, tillbud och olyckor hanteras enligt rutin (Lisa). Allvarliga olyckor och tillbud rapporteras skyndsamt till Arbetsmiljöverket. (1-6)
8. Fysiska skyddsronder genomförs enligt rutin. (1-6)
9. På enheten arbetas aktivt med resultaten av den kommungemensamma medarbetarenkäten. (1-6)
10. Jag tydliggör vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilka resultat som medarbetarna ska uppnå i arbetet. (1-6)
11. Jag hjälper medarbetarna att prioritera arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning. (1-6)
12. Jag vidtar åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos medarbetarna. (1-6)
13. Jag tydliggör att kränkande särbehandling inte accepteras och gör medarbetarna medvetna om rutinen mot kränkande särbehandling. (1-6)
14. Jag vidtar åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. (1-6)
15. Utifrån det som framkommit i resultat- och utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, skyddsronder, medarbetarundersökningar etc och inför förändring i verksamheten, görs riskbedömning och handlingsplan inkl uppföljning enligt rutin. (1-6)
16. Rehabilitering genomförs enligt utarbetad process (Adato). (1-6)
17. Vid behov anlitas företagshälsovården i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. (1-6)
18. Jag har skrivit under Blankett för delegering av arbetsmiljöuppgifter till chefer. (Ja/Nej)
19. Jag har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för de delegerade arbetsmiljöuppgifterna. (Ja/Nej)
20. Jag är medveten om skyldigheten att returnera arbetsmiljöuppgifter jag inte har kunskap, resurser eller befogenheter att vidta. (Ja/Nej)
21. Jag upplever mitt chefsuppdrag som tydligt. (1-6)
22. Jag upplever att dialogen med mina medarbetare fungerar väl. (1-6)
23. Jag upplever att dialogen med min närmaste chef fungerar väl. (1-6)
24. Jag kommunicerar återkommande de mål som gäller för vår verksamhet. (1-6)
25. Jag följer upp och ger återkoppling på medarbetarnas prestationer och resultat. (1-6)
26. Jag upplever att jag får tillräckligt stöd med administrativa rutinuppgifter för att klara mitt uppdrag. (1-6)
27. Jag upplever att det finns ömsesidig tillit och lyhördhet mellan mig och min närmaste chef. (1-6)
28. Jag kan diskutera med min närmaste chef om mål och medel inte går att förena. (1-6)
29. Jag upplever att antalet underställda medarbetare är rimligt för att kunna utföra mitt uppdrag. (1-6)
30. Ser du något område, som inte berörts här, som skulle behöva utvecklas för att skapa bättre förutsättningar för dig i ditt ledarskap? Ge ett konkret exempel på en faktor, område etc. (Öppen fråga)