



Arbetsmiljörapport

Sammanställning av året som gått

Kalenderår rapporten avser	Enhet rapporten avser
2021	Kostverksamheten
Mottagande verksamhetschef	Datum
	2022-04-06

I arbetsmiljörapporten kan du med fördel utgå ifrån din årsplan där det framgår vilka insatser som planerats. Mycket underlag finns även i LISA och SARA.

Uppgiftsfördelningen är kontrollerad och eventuellt reviderad i SARA för kalenderåret

Ja

Nej

Hur blev det?

Resultat

Sjukfrånvaro

12,8% total sjukfrånvaro, varav långtid 17,4%. korttidsfrånvaro 10,6%

Medarbetarenkät

Inom områdena mål, arbetsgemenskap och lön- och medarbetarsamtal är HME värdet högre än föregående mätning.

Medarbetare arbetar mot tydliga mål och mål som är möjliga att uppnå. Detta område har ökat successivt sedan mätningen 2017 (4,8 till 5,1), detta mätresultat speglar vårt arbete väl då våra verksamhetsmål har jobbats in bra ute i verksamheten.

Trots att HME värdet inom området arbetsgemenskapen har ökat sedan föregående mätning ligger vi fortsatt under Bun och kommun snittet och är ett fortsatt viktigt utvecklingsområde. Endast 77% instämmer helt att man trivs och känner sig trygg i sin arbetsgrupp, 78% instämmer helt att man på arbetsplatsen visar varandra uppskattning, 74% instämmer helt att man bemöter varandra på ett respektfullt sätt och 72% instämmer helt att man på arbetsplatsen har tillit till varandras kompetens. Resterande svar består till störst del att man instämmer delvis till påståendet, det är alltså endast en väldigt liten del som inte instämmer alls i påståendet.

Även området lön- och medarbetarsamtal är ett fortsatt viktigt utvecklingsområde trots att HME värdet har ökat sedan föregående mätning. Anledningen till att det fortsatt är ett utvecklingsområde beror på att det området ligger lägst i undersökningen (4,4). Knappt hälften instämmer helt i att man kan påverka sin lön genom arbetsinsats och drygt hälften instämmer helt i att den senaste utvecklingsdialogen var givande och meningsfull samt att man vet vilka lönekriterier som gäller på sin arbetsplats.

Vi ligger fortsatt högt inom områdena ledarskap och organisatorisk och social arbetsmiljö. Medarbetare känner ett stort förtroende för sin närmsta chef och de flesta medarbetare instämmer helt i att man har god kontroll över sin arbetssituation.

Vi ligger på samma nivå eller över medel (bun och kommun snittet) vad gäller mål, kompetens och utveckling, medarbetarskap, information, uppdrag och kvalitet och lön- och medarbetarsamtal.

Sammanfattningsvis hittar vi 6 utvecklingsområde från medarbetarenkäten för hela kostverksamheten:

1, Arbetsgemenskap - inom alla frågor inom arbetsgemenskap ligger kosten lågt. 2, lön - jag kan påverka min lön genom arbetsinsatser, 3, Kompetens och utveckling – på min arbetsplats har vi ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte som utvecklar verksamheten. 4, Vi samarbetar med andra arbetsplatser. 5, Resurser - på min arbetsplats använder vi resurser på ett bra sätt. 6, Arbetsmiljö - vi arbetar med arbetsmiljöfrågor/jag upplever att min arbetsmiljö totalt sett är god.

Tillbud och skador

Hot och våld: 1 (omr. 1).

Tillbud: 2 (omr.2).

Arbets-skador: Inga rapporterade arbets-skador.

Skyddsronder

Genomförda skyddsronder: 21 skyddsronder är genomförda.

Utbildningar och träffar

Under hösten 2021 öppnades möjligheter upp för att kunna träffas igen. Vår uppstartsträff inför läsåret 21/22 fokuserade på våra verksamhetsmål. Under höstlovet 2021 var alla kockar och måltidspersonal inbjudna till den gemensamma inspiration och kunskapsdagen "Måltidens Mervärde" över TEAMS. Det var stor uppslutning denna dag och vi satt tillsammans på Fenix.

Analys

Hur ser nuläget ut inom områdena med utgångspunkt i resultaten?
Vad har gjorts under året och vad har det fått för effekt. Vilka styrkor och svagheter kan du se inom respektive område?

Var är vi?

Sjukfrånvaro	<p>12,8% total sjukfrånvaro, varav långtid 17,4%. korttidsfrånvaro 10,6%</p> <p>Från år 2020 till år 2021 har vi ökat vår sjukfrånvaro med 2 procentenheter. Långtidsfrånvaron har minskat med hälften medan korttidsfrånvaron har ökat markant.</p> <p>Kökschefer har jobbat aktivt med korttidsfrånvaron; uppföljningar, samtal och många besök ute på enheterna. Mycket eller det mesta av korttidsfrånvaron är dock kopplat till coronarestriktioner och således svåra att påverka.</p>
Medarbetarenkät	<p>Att öka arbetsgemenskapen hos kokkar och måltidspersonal har sedan länge varit ett angeläget mål och vi ser att vi går framåt i området. Vi ser att trivsel och trygghet på en arbetsplats, att man känner sig uppskattad, att man blir bemött på ett respektfullt sätt och att man har tillit till varandras kompetens är viktiga faktorer för att må bra och kunna utföra ett bra arbete. Därför har vi en hög målsättning inom området. En stor andel av våra kokkar och måltidspersonal arbetar själva i sina kök och under en period som präglats av pandemi då vi inte ska träffas kollegor mellan köken har detta område ställt krav på nya kreativa möjligheter att få känna arbetsgemenskap. TEAMS har varit ett viktigt verktyg och till exempel frukostmöte har blivit ett koncept att fortsätta med. För de kokkar och måltidspersonal som arbetar i ensamkök är arbetsgemenskap och en "Vi-känsla" med förskola/skolan oerhört viktig att bibehålla och utveckla.</p> <p>Att knappt hälften av medarbetarna känner att man kan påverka sin lön genom sin arbetsinsats är bekymmersamt. För många medarbetare är lön en viktig motivationshöjare. Yttre omständigheter såsom en låg "pengapott" för medarbetare inom kommunal gör det svårt att som arbetsgivare uppmuntra goda arbetsinsatser genom en märkbar löneökning.</p>
Skyddsronder	<p>En av de viktigaste ronderna har skett på Götafors kök där den fysiska arbetsmiljön brister stort. Köket är litet och slitet. Under det senaste året har flertalet arbetsmiljöbrister uppkommit. Några arbetsmiljöproblem har åtgärdats men då huset är gammalt och inte anpassat till dagens verksamhet är det svårt att få en god arbetsmiljö. För att underlätta den dagliga driften för måltidspersonal har vi tillsatt en extra tjänst i köket för att måltidspersonal ska kunna ta fler pauser i arbetet.</p>

	<p>Hok skola kök: Både kök, matsal, omklädningsrum och toalett är oerhört slitna. Att den dagliga driften fungerar i köket är tack vare att vi har måltidspersonal som är oerhört lojal och duktig på att lösa sin arbetsituation. Att köra mat i hiss och dra vagnar både inne och utomhus i alla årstider är även det påfrestande för arbetsmiljön. Det har under den kalla delen av året varit dålig snöskottning och halkbekämpning.</p> <p>Utöver Götafors kök och Hok skola kök finns även andra kök med arbetsmiljöbrister i lokal och maskinpark. Östra kök är litet och saknar arbetsyta. Köket har också brister i maskinparken. Även Svenarums kök är extremt slitet och svårarbetat. Klevshults kök är ytterligare ett exempel på ett slitet kök och saknar en matsal.</p>
Utbildning	<p>De utbildningar/träffar som skedde under hösten har varit uppskattat. Vår KU-dag med fokus på verksamhetsmål har lagt en bra grund att arbeta vidare med under hela 2022. Fler utbildningar under 2021 hade varit önskvärt men pandemin begränsade de möjligheterna.</p> <p>Att återuppta kompetensutvecklingsinsatser riktat till kockar och måltidspersonal är av stor vikt för att ge trygghet till personal för att klara kraven som ställs inom yrket. Det är också en ökad trygghet för verksamheten.</p>

Mål och aktiviteter för nästkommande år

Hur gör vi?

Vart ska vi?

Sjukfrånvaro	<p>Vårt mål 2022 är 5% sjukfrånvaro. Vi behöver jobba aktivt både med korttidsfrånvaron och arbetsmiljön i köken så att vi kan minska den delen av långtidssjukskrivningen som är påverkningbar. Varje kökschef arbetar strategiskt med insatser för att öka frisknärvaron.</p>
Medarbetarenkäter	<p>När vi kollar på det totala resultatet för hela kostverksamheten hittar vi 6 övergripande utvecklingsområde från medarbetarenkäten:</p> <p>1, Arbetsgemenskap - inom alla frågor inom arbetsgemenskap ligger kosten lågt. 2, lön - jag kan påverka min lön genom arbetsinsatser, 3, Kompetens och utveckling – på min arbetsplats har vi ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte som utvecklar verksamheten. 4, Vi samarbetar med andra arbetsplatser. 5, Resurser - på min arbetsplats använder vi resurser på ett bra sätt. 5, Arbetsmiljö - vi arbetar med arbetsmiljöfrågor/jag upplever att min arbetsmiljö totalt sett är god.</p> <p>Arbetsgemenskap och arbetsmiljö är prioriterade områden till 2022 att arbeta med. Målet för 2022 är att alla medarbetare ska känna sig trygga och trivas på jobbet, att alla ska känna att man har tillit från sina kollegor i sin yrkesroll och att man arbetar i en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.</p> <p>Varje köksområde har egna resultat från medarbetarenkäten som gäller för sitt område. Kökschef och medarbetare har tillsammans kommit fram till aktuella fokusområden att arbeta vidare med.</p>
Skyddsronder	<p>Fram tills det nya köket i Hoks skola är färdigt ska vi fortsätta jobba med att hitta bra lösningar som underlättar den dagliga driften för måltidspersonalen. Att ha en bra dialog med måltidspersonal och att vara lyhörd är extra viktigt från ledningens håll.</p> <p>För att underlätta den dagliga driften för måltidspersonal i Götafors kök har vi tillsatt en extra tjänst i köket för att måltidspersonal ska kunna ta fler pauser i arbetet.</p> <p>Vi kommer under året att fortsätta med fastighetsgenomgångar i både kök och matsal. Briser dokumenteras och prioriteras.</p>
Utbildningar	<p>För att få fortsatt trygghet i personalgrupp och verksamhet är det av stor vikt att kompetensutveckling fortlöper. Vi ser under 2022 fler områden vi behöver jobba med; bland annat kunskap inom specialkosthantering och vegetarisk matlagning.</p> <p>Under våra KU-dagar i mars 2022 genomförde vi provmatlagning av vegetariska produkter. Syftet var att kockar/måltidspersonal i ett tidigt skede ska få vara med och bidra till att vi får in ändamålsenliga livsmedel till nästkommande livsmedelsavtal. Syftet till dagarna var även att öka</p>

	<p>kunskapen, inspireras, träffas och må bra. 15 måltidspersonal/kockar närvarade under dagarna. Fler provmatlagningsdagar kommer att genomföras under året.</p> <p>HLR utbildning är inplanerad för all personal inom kosten under påsklovet.</p> <p>Validering till kock kommer erbjudas de måltidspersonal som önskar detta. Kartläggning, validering och vidareutbildning sker i samarbete med Gislaveds kommun.</p>
--	--