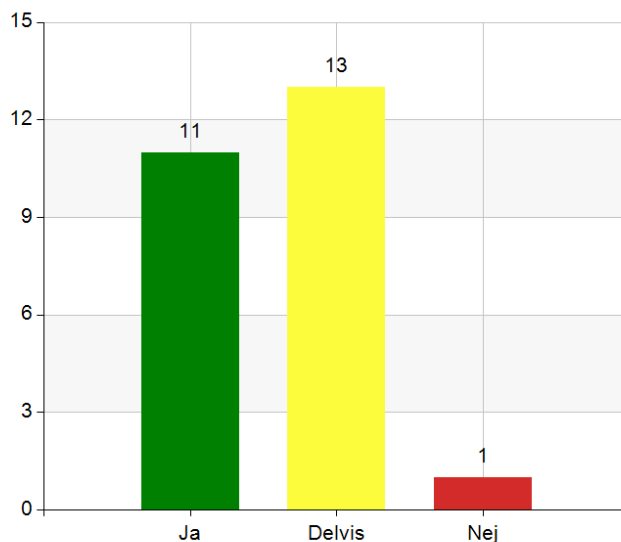


# Årlig uppföljning SAM 2022-Socialförvaltningen

## 1.1 Vaggeryds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd och förankrad på arbetsplatsen

Namn	Antal	%
Ja	11	44
Delvis	13	52
Nej	1	4
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (25/25)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Policyn behöver uppdateras

Policyn är gammal.

Vi kommer att behöva lyfta den och medvetandegöra den vid apt, då flera nyanställningar har gjorts.

Den är känd, dock är det tiden som gör att det är svårt att sätta sig in i den fullt ut som man borde. däremot när det händer situationer i grupper eller individärenden så hanteras det alltid när jag/vi får kännedom om det.

En uppdatering av dokumentet kan behövas

I samband med årlig arbetsmiljöuppföljning 2022 så framgick att policyn inte var känd bland medarbetarna. En åtgärd var därför att under 2022 göra det. Därefter har två nya medarbetare börjat så policyn behöver tas upp igen.

Diskuteras tillsammans med medarbetare under året, exempelvis som inslag på APT och medarbetarsamtal.

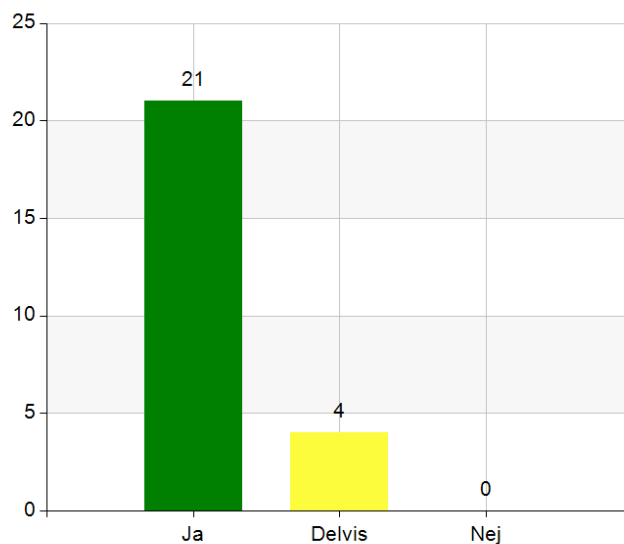
Tas upp på introduktion och finns på intranät, dock behövs policyn göras mer levande i vardagen.

Vi kommer att behöva lyfta och medvetandegöra den igen då flera nyanställningar har tillkommit.

## 1.2 När arbetsmiljöfrågor hanteras i verksamheten gäller det såväl fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden

Namn	Antal	%
Ja	21	84
Delvis	4	16
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (25/25)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Arbetsmiljö har en stående punkt på dagordningen på chefsmöte för områdescheferna. där lyfter vi arbetsbelastning och hur den psykosociala arbetsmiljön påverkas därefter samt den fysiska.

Haft arbetsmiljödagar och lyft vad är det som är SKA-göra i chefsuppdraget och vad kan komma utöver det. Hur kan cheferna få hjälp att prioritera av mig som chef. Avstämningsmöten inbokade hela året samt en del enskilda avstämningar ett par gånger om året utöver medarbetarsamtal.

Dock är man dålig på att fylla i och följa alla OSA blanketterna då tiden är knapp. under 2022 har den psykosociala arbetsmiljön gått igenom. Är svårt att lära sig systemet fullt ut och utläsa det.

Under 2022 inför 2023 har ett årshjul skapats till OC inom funktionshinderomsorgen och IFO verkställighet, så det passar dem bäst och hitta en struktur.

Skapa struktur för att få tid att hinna med alla checklistor.

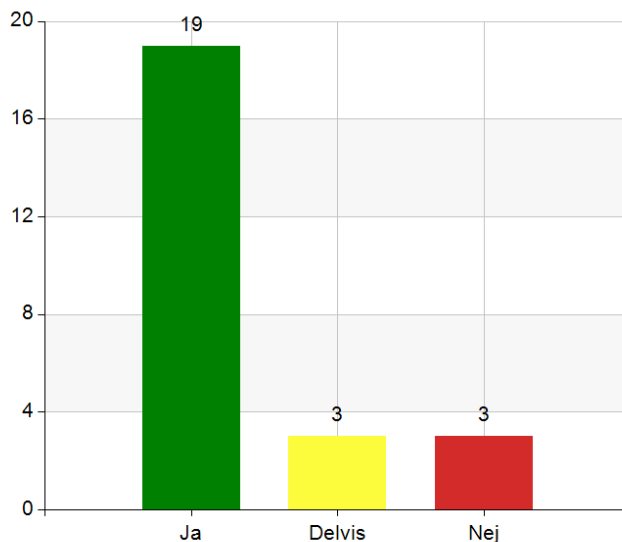
Vid uppföljningen år 2022 så framkom att medarbetare upplevde det enklare att lyfta fysiska arbetsmiljöförhållanden. I dialog tydliggjordes att det arbetet som hade gjorts gällande spelregler och uppdrag/roller och processer är en del av organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden.

Stående punkt på dagordning för APT är fysisk arbetsmiljö, OSA, Incidenter samt tillbud.

### 1.3 Vi har mål och strategier för OSA, organisatoriska och sociala arbetsmiljö

Namn	Antal	%
Ja	19	76
Delvis	3	12
Nej	3	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (25/25)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Otydliga

utifrån checklistor etc.

OC arbetar löpande och kontinuerligt med dessa områden, det som behöver göras är att få det synligt i systemen.

Ja, har skapat ett anpassat års-hjul för IFO/FO verkställighet för att få struktur och tid med OSA arbetet inför 2023.

Utifrån checklistor och arbetsmiljöronder som genomförts under 2022 har det skapats åtgärder som genomförts.

Mål i verksamhetsplan berör uppdrag och roller som ingår i organisatorisk och social arbetsmiljöförhållande

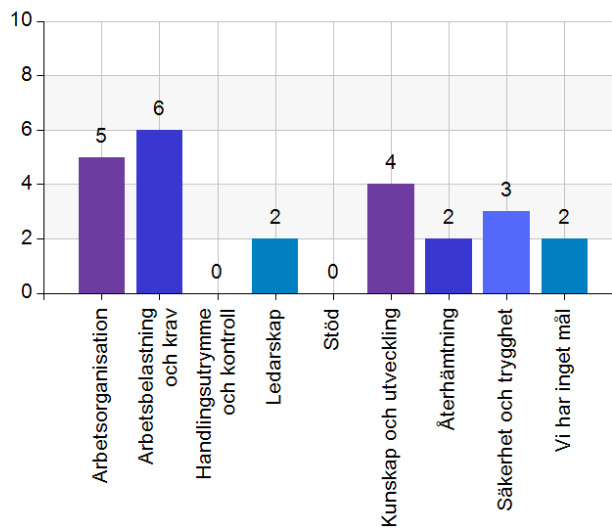
I samband med analys av medarbetarenkät skapas mål vilket också resulterar i mål.

Utifrån checklistor ect.

OC arbetar kontinuerligt med dessa områden. Framåt behöver vi dock synliggöra insatserna i systemen.

### 1.4 Vårt OSA-mål handlar om: ( du kan ange flera val)

Namn	Antal	%
Arbetsorganisation	5	20,8
Arbetsbelastning och krav	6	25
Handlingsutrymme och kontroll	0	0
Ledarskap	2	8,3
Stöd	0	0
Kunskap och utveckling	4	16,7
Återhämtning	2	8,3
Säkerhet och trygghet	3	12,5
Vi har inget mål	2	8,3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>



Svarsfrekvens

96% (24/25)

#### Kommentarer och förslag på åtgärder:

Resultat av tidigare chefs ledarskap har lett till att medarbetare vänt sig mot varandra och samarbete brustit. Nuvarande chef kommer att fokusera på medarbetares självledarskap.

Ledarskap

Kunskap och utveckling

Säkerhets och trygghet

Hemtjänsten har infört ett projekt med sänkt heltidsmåt i syfte att minska sjukfrånvaron 2023.

Vi arbeta med att personalen ska använda sina personlarma som de har.

Projekt 34 timmars arbetsvecka som heltidsmåt i hemtjänsten 2023.

OC arbetar löpande och kontinuerligt med ovanstående områden. Förbättringsområde är att få det strukturerat och synligt i systemen.

Arbetsbelastning och krav, vad ingår i chefsuppdraget och vad tillkommer och hur kan OC får stöd att prioritera. hur kan man hantera det.

Stöd från verksamhetschef - bokade möten att prioritera vid behov.

Återhämtning

Samt hur kan verksamhetschef i det övergripande ansvaret styra och prioritera.

Vi har inte förtydligat kopplingen mellan handlingsplan för medarbetarenkät och Osa-mål

Det fungerar inte att ange flera alternativ (trots att det står). Vi har arbetat med säkerhet utifrån brand, hot o våld samt sårbarhet i teknik samt kontinuitetsplaner. Även ergonomin är genomarbetad och vi väntar på att få belysning åtgärdad. Allt annat är åtgärdat.

Finns delvis ett mål i tidgare verksamhetsplan som kommer fortsätta arbetas med under 2023.

Flera av alternativen ovan.

går ej heller att välja fler alternativ, men arbetar i vardagen mest med arbetsorganisation, ledarskap, stöd, kunskap/utveckling och säkerhet.

Gick ej klicka in flera alternativ, men för mina verksamheter, arbetsorganisation, ledarskap, stöd, kunskap och utveckling.

Går ej att ange fler än ett val. Vi har arbetat med säkerhet utifrån brand, hot och våld samt sårbarhet i teknik samt kontinuitetsplaner. Även ergonomi är genomarbetas och väntar på vissa åtgärder.

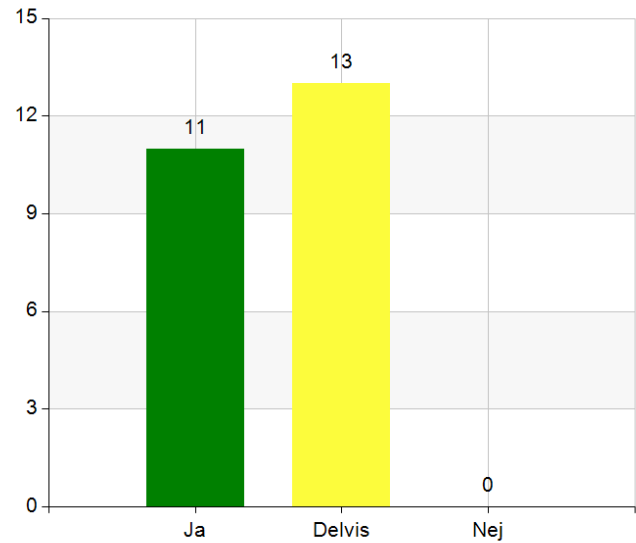
Vi jobbar med samtliga ovanstående mål mer eller mindre.

Förbättringsområdet handlar om att synliggöra insatserna i systemen.

## 2.1 De kommungemensamma rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är kända och efterlevs

Namn	Antal	%
Ja	11	45,8
Delvis	13	54,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har en stående punkt på arbetsplatsträffarnas dagordningen.

Blir ännu tydligare förmodligen nu när viss styrning kommer från HR.

Rutinerna är kända, men det har varit mycket svårt att följa det senaste åren pga att det varit svårt att hinna med och att det inte varit tydligt planerat och systematiskt. HR uppdaterar strukturen som en hjälp för oss OC. OC behöver få in det i sitt egna årshjul.

De är kända, men tyvärr enbart gjorts delvis. Är tiden och kunskapen om systemen som behövs mer. Hitta en struktur så att det efterlevs och görs då det är viktigt.

Arbetsmiljön finns med i det dagliga arbetet, på APT samt i olika ronder där vi skapar åtgärder när så behövs.

På enheten undersöker, riskbedömer, åtgärdas och följs arbetet upp. Finns förbättringspotential.

Omtag i år, delvis tidigare på grund av arbetsbelastning.

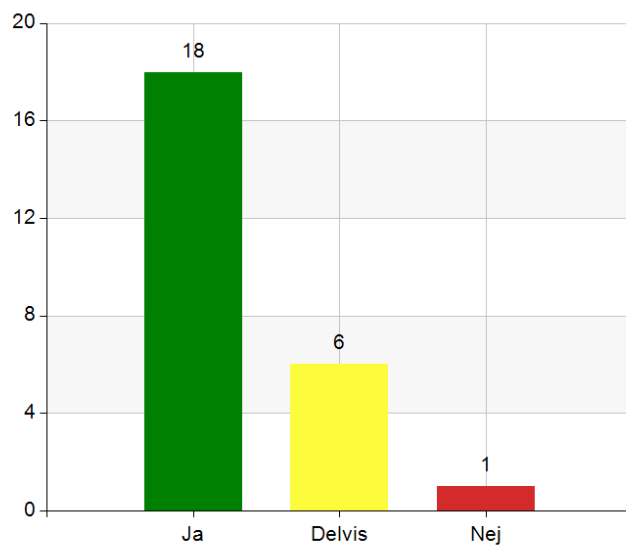
Rutinerna är kända men har pga av tidsbrist samt där tydligare struktur varit önskvärd. HR uppdaterar strukturer där sedan OC får in det i egna årshjulet.

## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

- Plan vid hot och våld

Namn	Antal	%
Ja	18	75
Delvis	6	25
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>104,2</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)

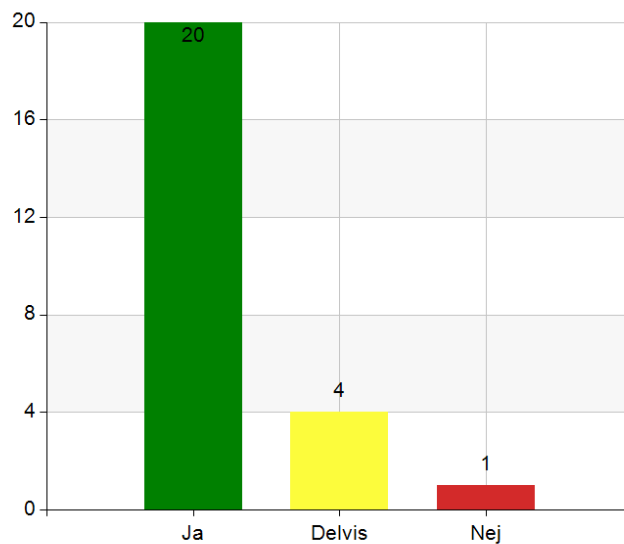


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Första hjälpen och krisantering

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	4	16,7
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>104,2</b>

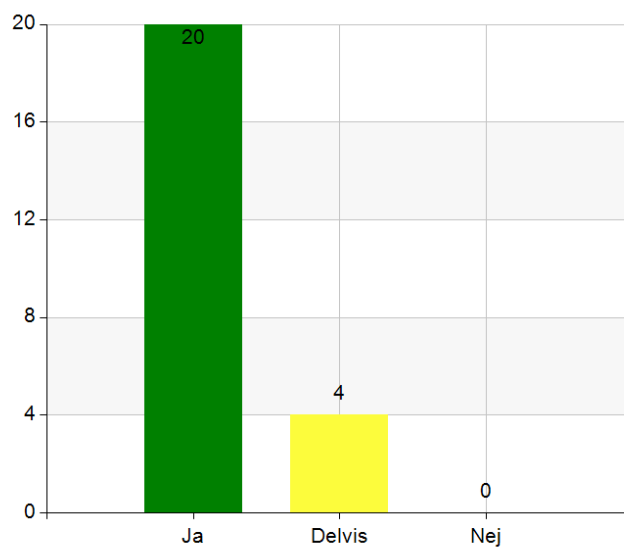
Svarsfrekvens
100% (24/24)



### - Vid smitta

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	4	16,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



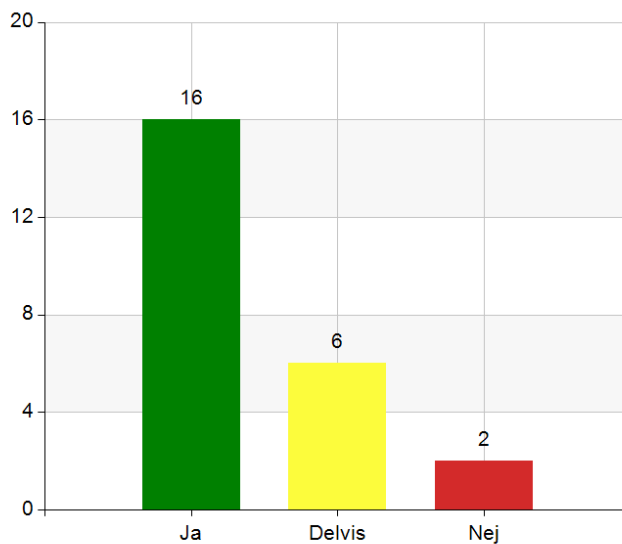


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning

Namn	Antal	%
Ja	16	66,7
Delvis	6	25
Nej	2	8,3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

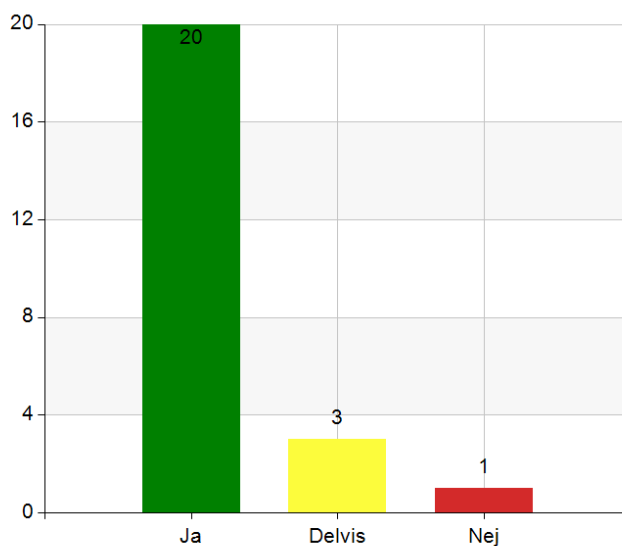
Svarsfrekvens
100% (24/24)



### - Ergonomi/användning av arbetsverktyg/ skyddsutrustning

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	3	12,5
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)

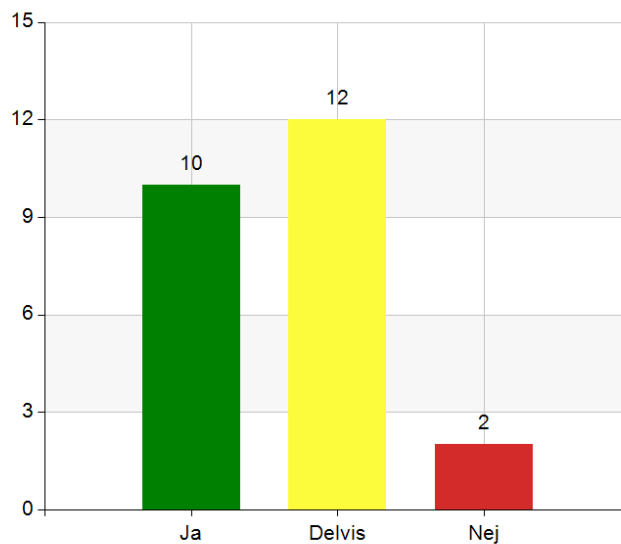


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Inrymning & utrymning

Namn	Antal	%
Ja	10	41,7
Delvis	12	50
Nej	2	8,3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

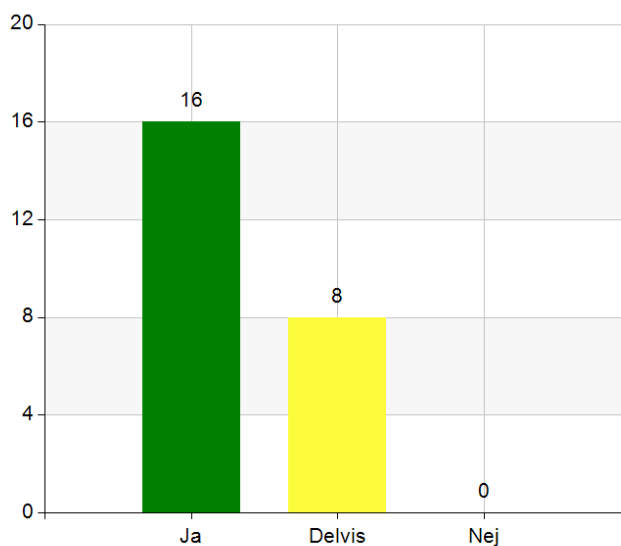
Svarsfrekvens
100% (24/24)



### - Introduktion av nya medarbetare oavsett anställningsform

Namn	Antal	%
Ja	16	66,7
Delvis	8	33,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)

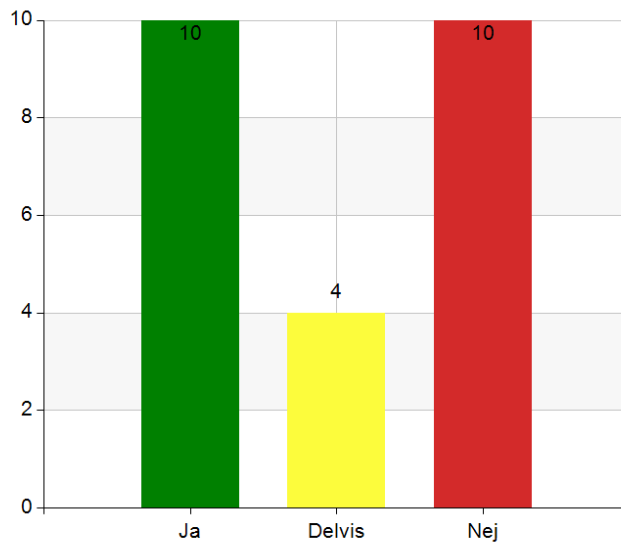


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Hantering av kemiska ämnen

Namn	Antal	%
Ja	10	41,7
Delvis	4	16,7
Nej	10	41,7
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Andra arbetsmiljörutiner av vikt på vår arbetsplats

Städ av allmänna utrymmen ligger i medarbetares schema och behöver tydliggöras utifrån ett arbetsmiljö perspektiv.

Väntar på ett kompetens där viss utbildning ska ske kontinuerligt t ex HLR, brandövning.

Förflyttningstekniken är i gång.

Riskbedömningar pågår, ej klart.

Pågår inventering av brukarnas kemikalier i ordinärt beoende.

Kontinuerliga avstämningar med medarbetare såväl enskilt som i grupp i syfte att stärka psykisk hälsa och återhämtning.

Vad gäller introduktion arbetas det med på övergripande nivå.

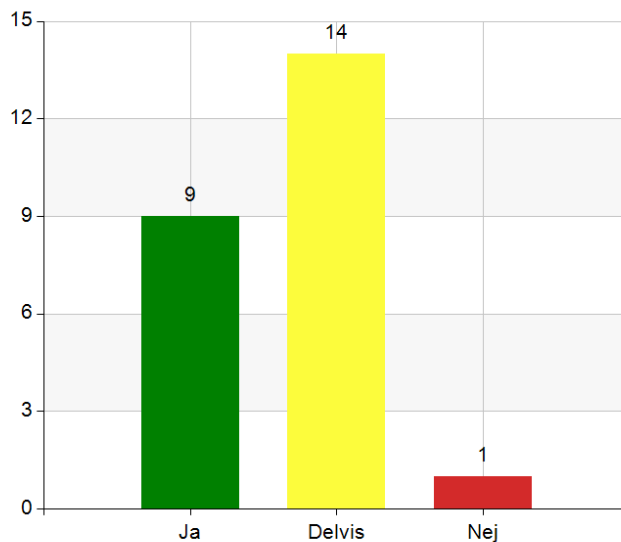
Utrymning JA, Inrymning Nej.

Kontinuerliga avstämningar med medarbetare, såväl enskilt som i grupp i syfte att stärka psykisk hälsa och återhämtning.

## 2.3 På vår arbetsplats finns kända, skriftliga rutiner för arbetsuppgifter som kan innebära allvarlig risk för ohälsa eller olycksfall

Namn	Antal	%
Ja	9	37,5
Delvis	14	58,3
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

I hemtjänsten är det svårt att förutse alla situationer som kan innebära fara då vi besöker så många brukare med vitt skilda behov. Då vi får kännedom om en situation/brukare där det är aktuellt diskuteras det enskilda ärendet.

I hemtjänsten är det svårt att förutse allt som kan vara farligt och på något sätt påverka min arbetsmiljö då vår arbetsplats är i så många olika brukares hem.

Riskbedömningar görs i varje enskilt ärende ang hot och våld, uppföljning görs alltid efter händelser som inneburit en högre mental stress exempelvis posom ärenden.

Behöver ses över och revideras.

Hot o våld.

Förekommer inga arbetsuppgifter som kan innebära allvarlig risk för ohälsa eller olycksfall.

Hot och våld finns.

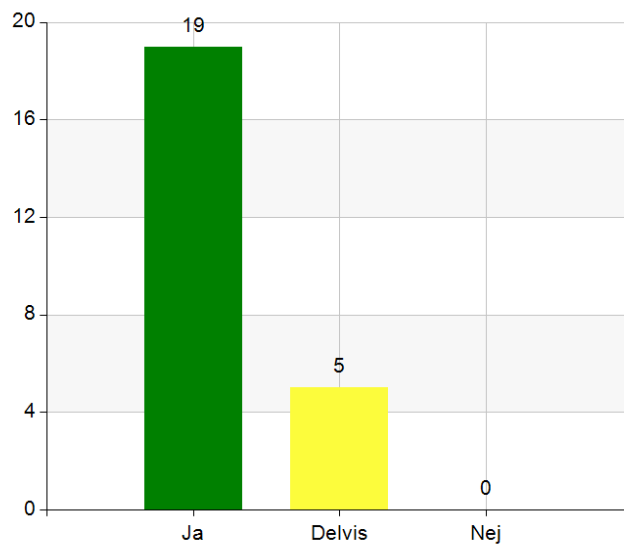
Riskbedömning görs i varje enskilt ärende gällande risk för hot och våld.

## 2.4 Vi har ett implementerat årshjul för arbetsmiljö och undersöker arbetsmiljön regelbundet genom att:

- Undersöka de fysiska arbetsförhållandena, såväl inne som utomhusmiljöer

Namn	Antal	%
Ja	19	79,2
Delvis	5	20,8
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

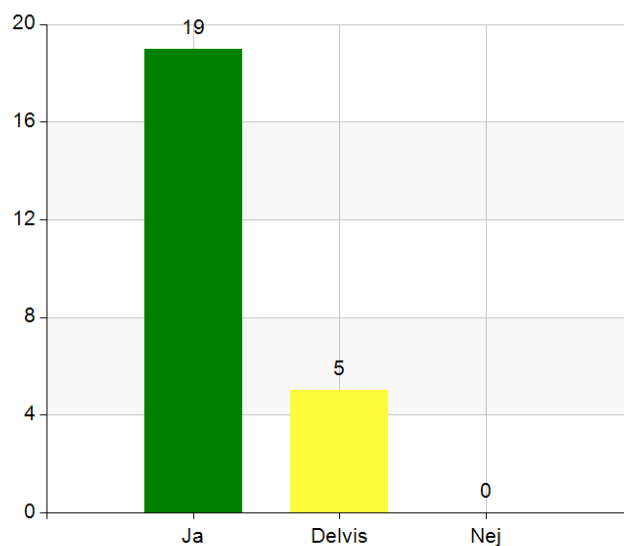
Svarsfrekvens
100% (24/24)



- Undersöka de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena

Namn	Antal	%
Ja	19	79,2
Delvis	5	20,8
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)

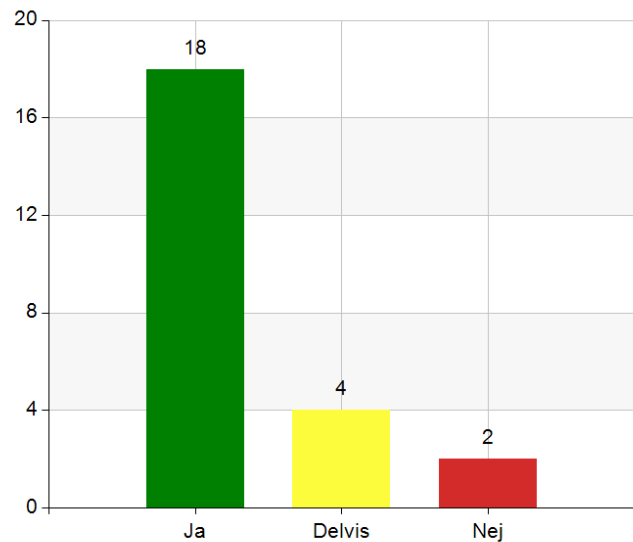


## 2.4 Vi har ett implementerat årshjul för arbetsmiljö och undersöker arbetsmiljön regelbundet genom att:

### - Undersöka ergonomiska faktorer

Namn	Antal	%
Ja	18	75
Delvis	4	16,7
Nej	2	8,3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder:

Inte enligt OPUS på grund av hög arbetsbelastning. Har kontinuerliga samtal med personal på APT samt direktkontakt/samtal varje dag.

Akuta händelser och behov åtgärdas direkt.

Undersöker i meningen att frågorna ställs vid t ex skyddsronder och medarbetarsamtal samt att det alltid är en punkt vid APT.

På varje arbetsplatsträff har vi punkt; arbetsmiljö där dessa frågor ställs. Skydds rond, medarbetarsamtal andra forum för frågorna.

Finns ett årshjul, men implementering och uppföljning kan stärkas ytterligare för min verksamhet.

Har under 2022 inför 2023 skapat ett anpassat årshjul för IFO/FO verkställighet.

Utomhusmiljön har inte varit aktuell.

Har ett årshjul i Opus, men det efterföljs inte i praktiken då det är omfattande och har varit svårt att hantera. I enhetens årshjul ingår att vid varje APT ha en stående punkt där arbetsmiljöfrågor lyfts upp.

Områdeschefer inom ÄO har tillsammans med HR konstruerat ett årshjul. Detta har även reviderats under febr-23

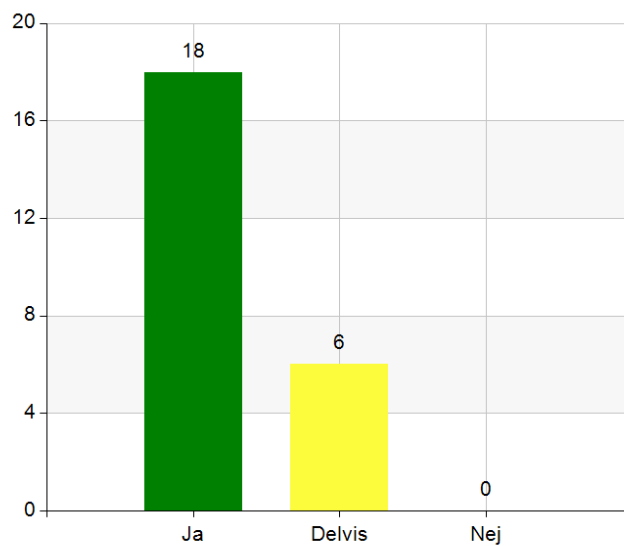
Avstämning på varje APT (1g/mån) om nulägesrapport och arbetsbelastning per geografiskt område.

Det finns ett årshjul men implementeringen och uppföljningen kan stärkas ytterligare.

## 2.5 I verksamheten genomförs löpande riskbedömningar och handlingsplaner som dokumenteras (ex arbetsbelastning, schema, för gravida)

Namn	Antal	%
Ja	18	75
Delvis	6	25
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

var aktuellt under pandemin

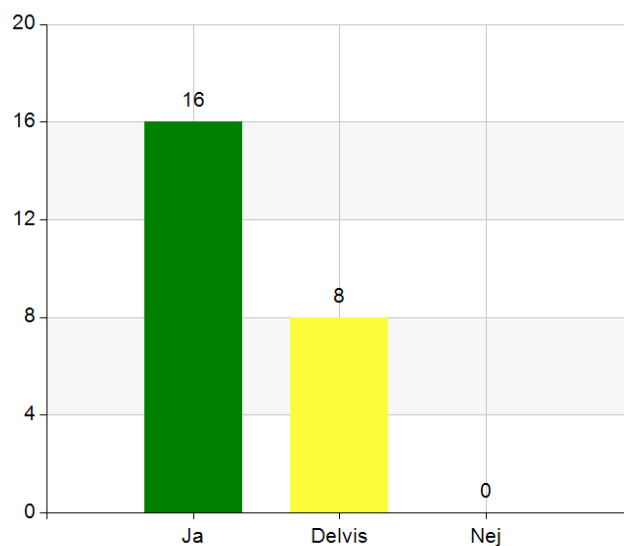
Vid behov.

RK görs vid stora förändringar, handlingsplaner likaså. Schema är alltid sig likt om ej sysselsättningsgrader förändras.

## 2.6 Vi åtgärdar de risker som framkommer och dokumenterar de åtgärder som inte genomförs omedelbart i handlingsplanen

Namn	Antal	%
Ja	16	66,7
Delvis	8	33,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Risker som är möjliga att åtgärda åtgärdas. I hemtjänsten är det alltid en avvägning mot att vi arbetar i enskilda personers hemmiljö.

Halt väglag och liknande kan vi inte själva åtgärda.

De åtgärder som finns inom den befogenhet jag har.

Hemtjänsten har varje år halk- och cykelolyckor. Halt väglag ligger utanför mitt beslutandeområde.

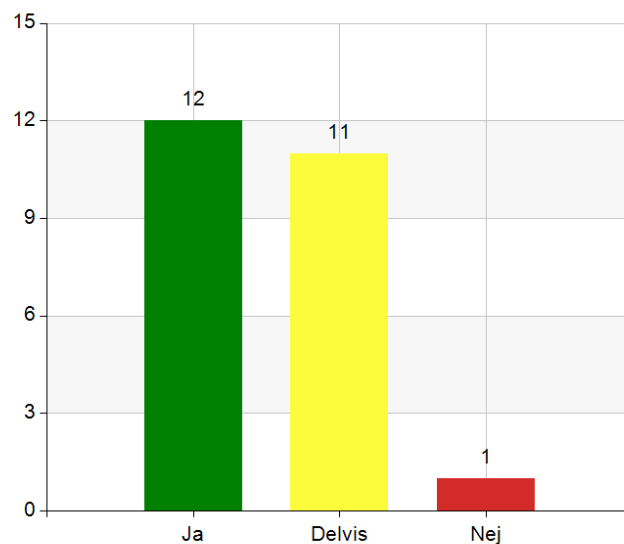
En genomgång av åtgärder som inte har gjorts ska göras och ev läggas in i en handlingsplan.

En genomgång av åtgärder behöver en översyn och ev läggas in i handlingsplanen.

## 2.7 Vi följer upp åtgärderna för att se om de fått önskad effekt

Namn	Antal	%
Ja	12	50
Delvis	11	45,8
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)





### **Kommentarer och förslag på åtgärder**

Ny chef på Mejeriet sedan 2 januari 2023, påbörjar eventuella uppföljningar under året.

Finns åtgärder som har missats att göras samt att det också finns brister i uppföljning. En övergripande handlingsplan behöver göras för att hantera detta.

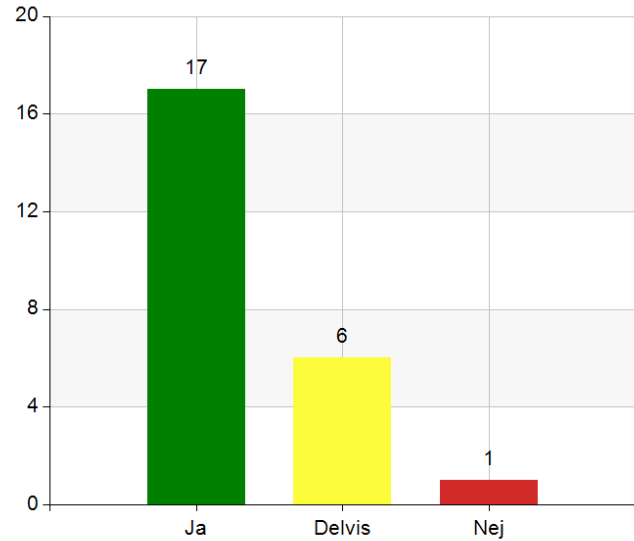
Bristande uppföljning på grund av tidigare arbetsbelastning. 1 ärende har noga följts och uppdaterats vb.

Finns äldre insatser som där dokumentationen kring genomförda insatser har brister. Detta kommer att ses över och åtgärdas.

## 2.8 Inför förändringar i verksamheten genomförs en risk- och konsekvensbedömning

Namn	Antal	%
Ja	17	70,8
Delvis	6	25
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

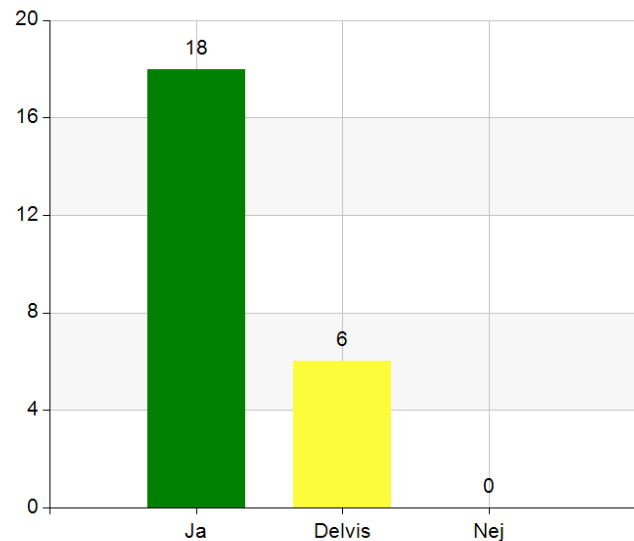
Det är ibland oklart var ansvaret för riskbedömningar ligger när en förändring ska genomföras.

Ibland oklart var beslutet ligger och också då vem ska genomföra riskbedömning.

## 2.9 Arbetsmiljösystemet Opus används för dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Namn	Antal	%
Ja	18	75
Delvis	6	25
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Kan förbättras

Det arbetas mycket och resoneras kring arbetsmiljön, men kan vara dåligt dokumenterat i systemet.

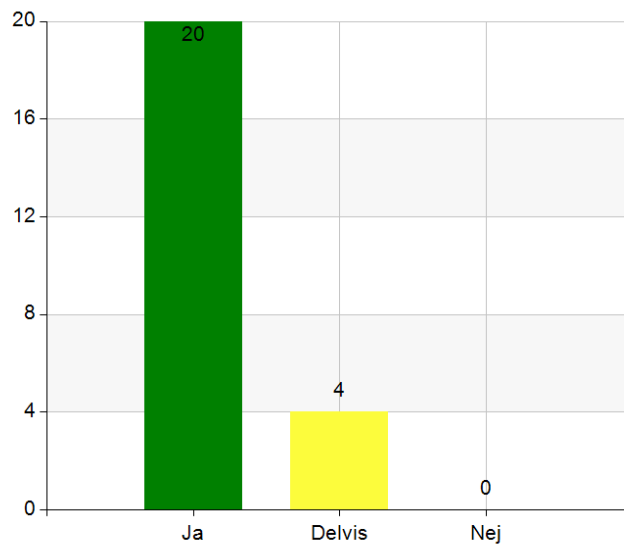
Enheten har också ett separat dokument där löpande risker och åtgärder dokumenteras för att säkerställa att medarbetarna har direkt insyn i arbetet (de har inte insyn i Opus). I enhetens egna dokument blir också risker och åtgärder mer överskådligt än i Opus.

Ej tidigare på grund av okunskap och arbetsbelastning. Omtag har skett sent år 2022.

### 3.1 Vi rapporterar arbetsmiljöbrister; tillbud och skador i systemstödet Stella

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	4	16,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Händer det saker så påminner chef om hen har kännedom att medarbetaren ska fylla i en ställa. har blivit bättre sedan systemet kom.

däremot behöver det fyllas i tillbud som gäller psykosociala tillbud.

Händer dock inte så ofta,

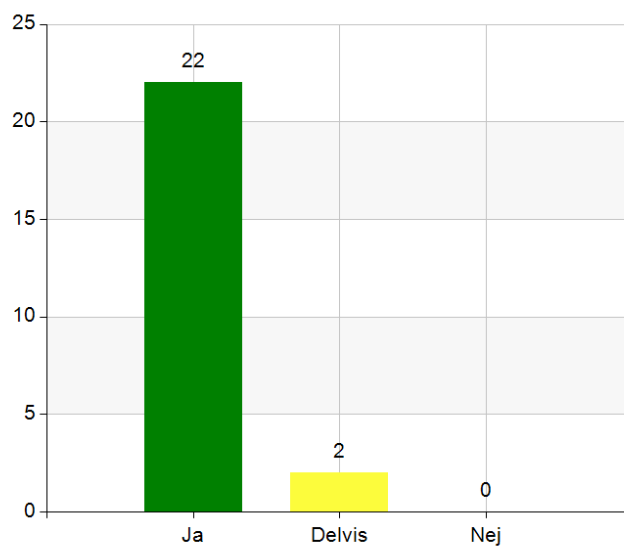
Medarbetare väl informerade om rutinen. Antalet medför fundering kring mörkertal.

Vi kan bli bättre, synliggöra det som behöver ses över.

### 3.2 Vi rapporterar allvarliga olycksfall och allvarliga tillbud skyndsamt till Arbetsmiljöverket (inom 24 timmar)

Namn	Antal	%
Ja	22	91,7
Delvis	2	8,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



**Kommentarer och förslag på åtgärder**

Har inte varit aktuellt, men rutin följs vid uppkommet behov.

Dock har mina medarbetare inte varit utför några hot och våld situationer under flera år.

Har inte varit aktuellt men det finns en medvetenhet om att detta ska göras och finns nedtacknat.

Har inte haft några allvarliga olycksfall eller allvarliga tillbud.

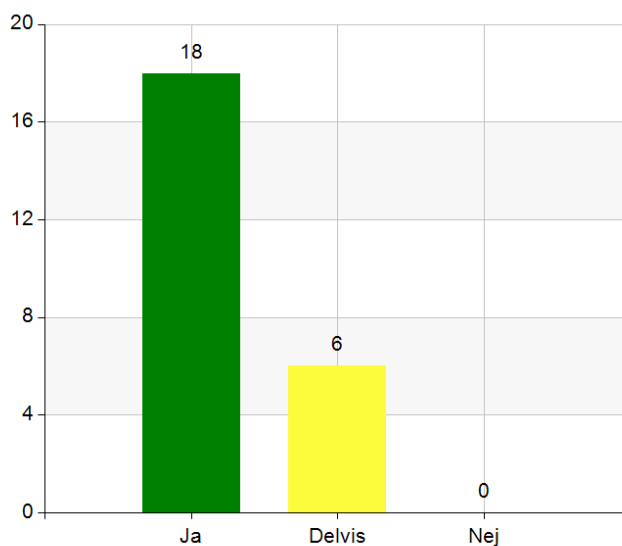
Inte alltid inom tidsramen

Vid behov. Ej skett i vår verksamhet många gånger.

### 3.3 Vi utreder, åtgärdar och följer upp orsakerna till tillbud, olycksfall och ohälsa för att förebygga att det sker igen

Namn	Antal	%
Ja	18	75
Delvis	6	25
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Vissa åtgärder har inte vi kontroll över, t ex halkbekämpning.

Vad gör vi med halkolyckor, vem kontaktar vi?

De akuta ärendena som uppstår hanteras oftast skyndsamt, samt följs upp. Dokumenteringen i opus behöver dock bli bättre.

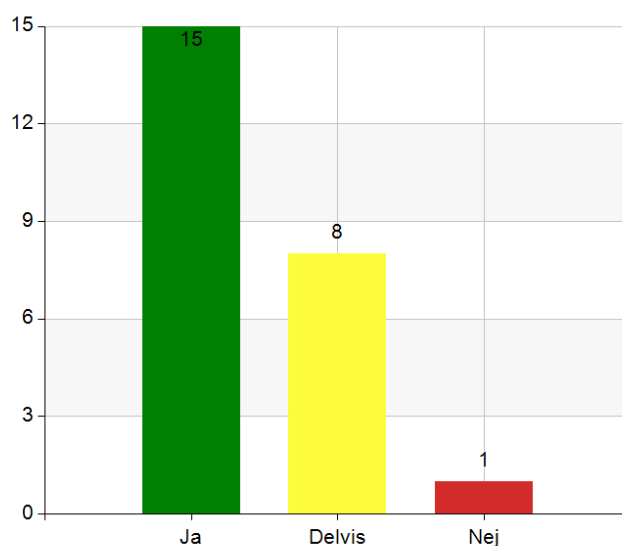
Har inte varit aktuellt.

Det som rapporteras

### 3.4 Vi återkopplar utredningen och resultatet av åtgärderna till berörda medarbetare

Namn	Antal	%
Ja	15	62,5
Delvis	8	33,3
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



## Kommentarer och förslag på åtgärder

Behöver förbättras och återkopplingen behöver stärkas.

kan bli bättre. Årshjulet och OSA arbetet, kan vara en åtgärd.

Har inte varit aktuell.

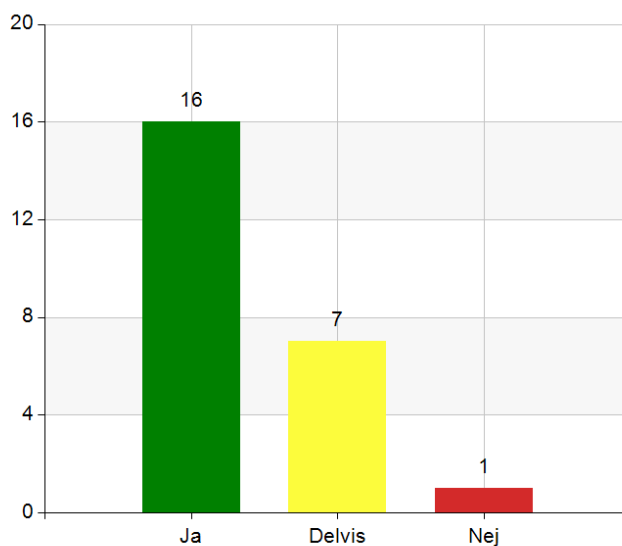
Då detta är möjligt.

Delvis. Vissa insatser tar lång tid och är samtidigt beroende av andra instanser och deras åtgärder. I detta kan ibland återkoppling till berörda innehålla brister. Trots tidsfaktorn ska dock alltid en återkoppling göras.

#### 4.1 Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med medarbetare och skyddsombud (ex skyddsombud deltar vid undersökningar/riskbedömningar)

Namn	Antal	%
Ja	16	66,7
Delvis	7	29,2
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Stående punkt på APT där medarbetare och skyddsombud medverkar.

Skyddsronder tillsammans med skyddsombud, enskilda ärenden tillsammans med berörd medarbetare, vissa riskbedömningar inför t ex förändringar sker på annan nivå.

Medarbetaren får själv avgöra om skyddsombud ska vara med.

Sker månatliga möten med skyddsombuden.

Finns inget som har ansvar för ledningen

Saknar just nu skyddsombud.

Skyddsombud har varit med i samband med riskbedömning vid förändring av verksamheten.

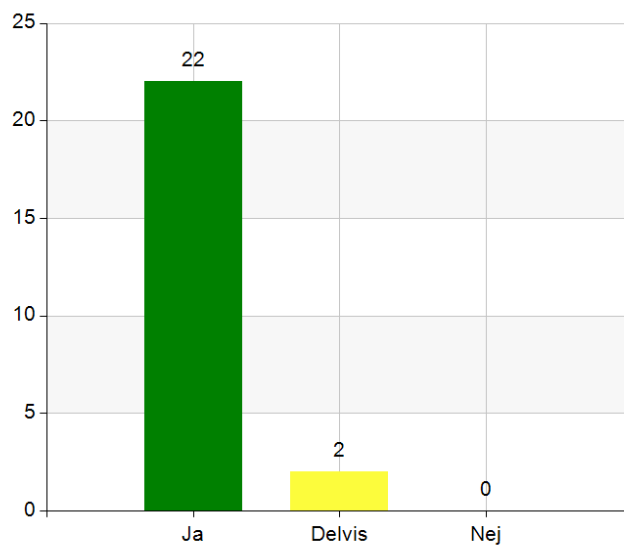
Skyddsombud har inte deltagit deltar vid undersökningar/riskbedömningar, däremot informerats. Skyddsombud på arbetsplatsen har en gemensam intranätgrupp för möjligheten till samverkan.

Ej tidigare på grund av arbetsbelastning. Omtag har skett för framtida arbete.

#### 4.2 Arbetsplatsträffar genomförs regelbundet och på ett sådant sätt att medarbetare har möjlighet att påverka och bidra till utveckling av arbetsmiljön och verksamheten

Namn	Antal	%
Ja	22	91,7
Delvis	2	8,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Arbetsmiljön är en stående punkt på APT med information, diskussion, handlingsplan, åtgärder, uppföljning.

Under pandemin mindre antal arbetsplatsträffar. Dagordning till APT öppen på ett vis som ger medarbetarna möjligheten att bidra med egna frågeställningar och diskussionsämnen.

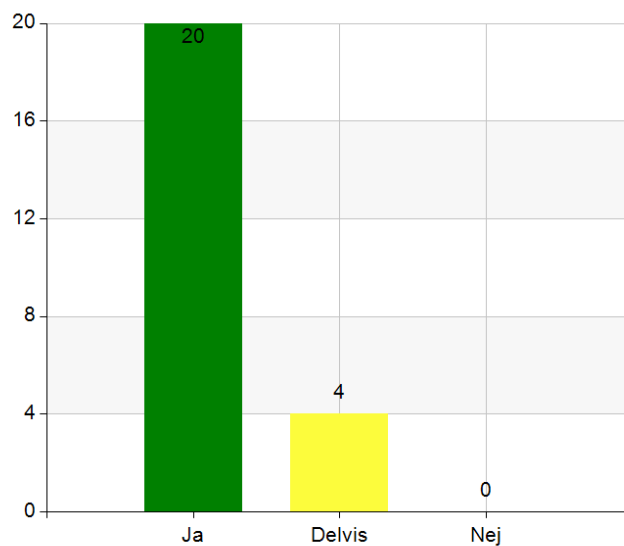
regelbundna möten, alla har alltid haft möjlighet att påverka men initiativ-tagandet i gruppen har varit på lägre nivå oftast, ej alltid.



### 4.3 Arbetsmiljöfrågor tas upp på våra arbetsplatsträffar

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	4	16,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Stående punkt på på APT

Punkt på APT-dagordning.

Punkt på arbetsplatsträff.

Ska lägga in det på dagordningen på APT

Vid behov

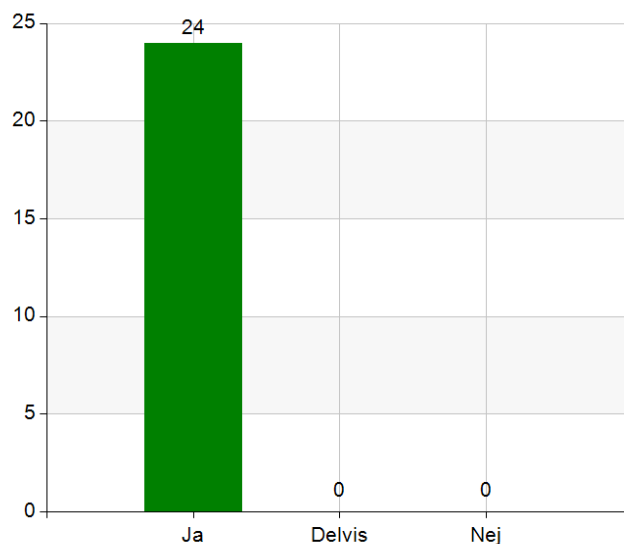
Forum finns

Avstämning, nulägesrapport sker. Arbetsmiljö synpunkter efterfrågas, har ej presenterats några problem.

### 4.4 Årliga samtal (Resultat och utvecklingsdialog) genomförs med alla medarbetare (Föräldralediga och sjukskrivna erbjuds samtal)

Namn	Antal	%
Ja	24	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

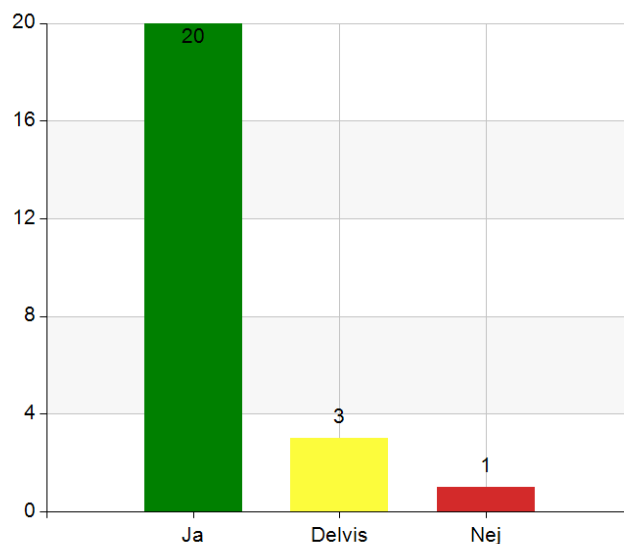
Svarsfrekvens
100% (24/24)



## 5.1 Ansvarig chef har skriftlig och aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Namn	Antal	%
Ja	20	83,3
Delvis	3	12,5
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

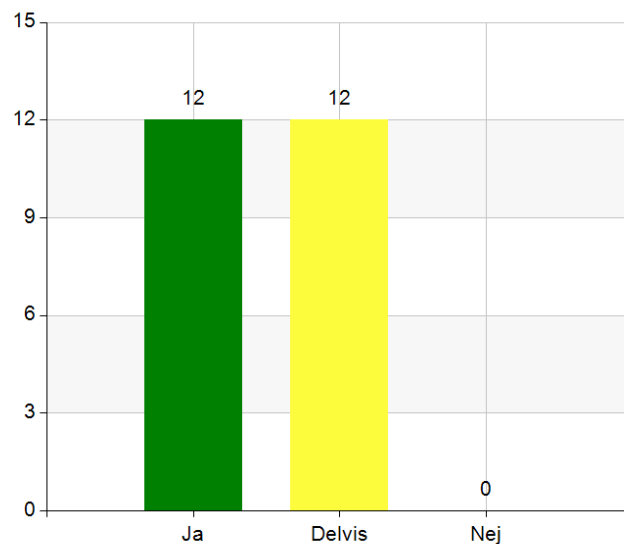
Ny chef har ännu inte fått av verksamhetschef.

Ansvarsroller finns i teamet fördelade men arbetsmiljöuppgifter kan bli tydligare.

## 5.2 Som chef har jag tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att hantera de fördelade arbetsmiljöuppgifterna

Namn	Antal	%
Ja	12	50
Delvis	12	50
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Arbetsmiljöuppgifterna görs, men brister i dokumentationen i OPUS.-prioriteras inte.

Förenkling och tydliggörande är på gång.

Periodvis hög arbetsbelastning och då har löpande arbetsmiljöarbete prioriterats ned. Händelser har alltid hanterats.

Årshjulet i Opus kommer nog underlätta för att göra uppgifterna i rätt tid.

Resurser innefattar tid, som är en bristvara då det gäller att hinna med alla arbetsuppgifter.

Ingen budget för att hantera arbetsmiljön.

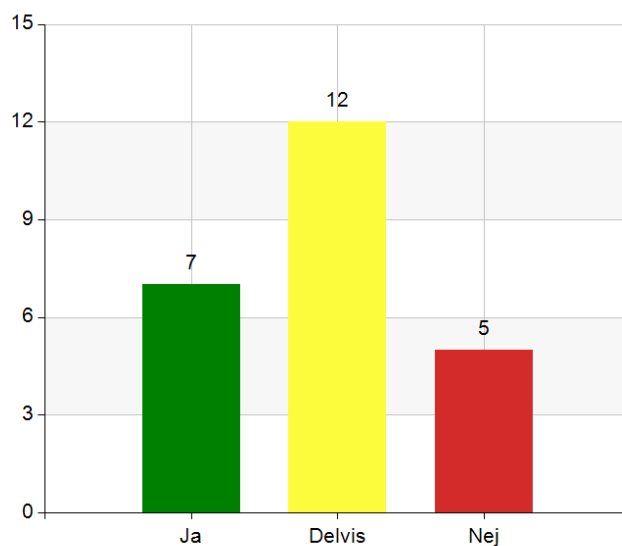
Kan bli bättre.

Resurser innefattar tid som tyvärr ofta är en bristvara.

### 5.3 Min chef har en uppföljning tillsammans med mig, av kunskaper, befogenheter och resurser för att hantera de fördelade arbetsmiljöuppgifterna.

Namn	Antal	%
Ja	7	29,2
Delvis	12	50
Nej	5	20,8
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har öppen dialog och kan kontakta.

Har inte haft en ren uppföljning, men kan diskutera med chef och kollegor.

Om det skulle behövas.

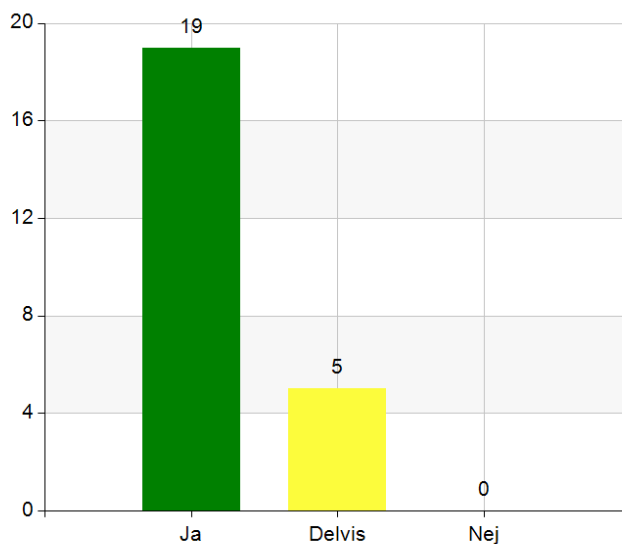
Vid medarbetarsamtal

Minns ej detta i nuläget.

### 5.4 Arbetsmiljöuppgifterna är fördelade på en annan chef vid ordinarie chefs frånvaro

Namn	Antal	%
Ja	19	79,2
Delvis	5	20,8
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Sker inte i Opus vid kortare frånvaro.

Inte på kortare frånvaro, men alltid på huvudsemestern.

Under sommaren fördelar vi alltid arbetsmiljöarbetet till kollega och har rutiner samt system för det.  
Behöver dock bli bättre att fördela vid kortare semester resten av året. däremot vet jag vem jag fördelar det till.

Ja i linjeorganisationen, men min fördelning vid frånvaro fördelas ej i systemet.

Vi är tre chefer i lokalerna men formellt har vi inte ordnat med något om det behövs.

Detta har inte varit aktuellt men rutin finns för detta.

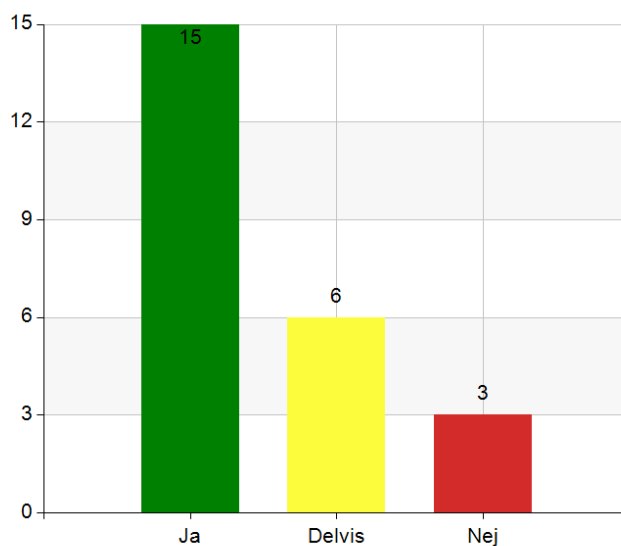
Områdescheferna inom ÄO är kopplade i par och ansvarar för varandras område vid längre frånvaro som exempelvis semester.

Bör vara när vi ersätter varandra vid frånvaro (akuta ärenden).

### 5.5 Arbetsmiljöuppgifterna retuneras tillbaka i linjeorganisationen om de inte kan hanteras (När resurser, befogenheter eller kunskap saknas)

Namn	Antal	%
Ja	15	62,5
Delvis	6	25
Nej	3	12,5
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har inte varit aktuellt.

Har ej varit aktuellt, men finns rutin för detta.

Möjligheten finns men görs (alltför?) sällan.

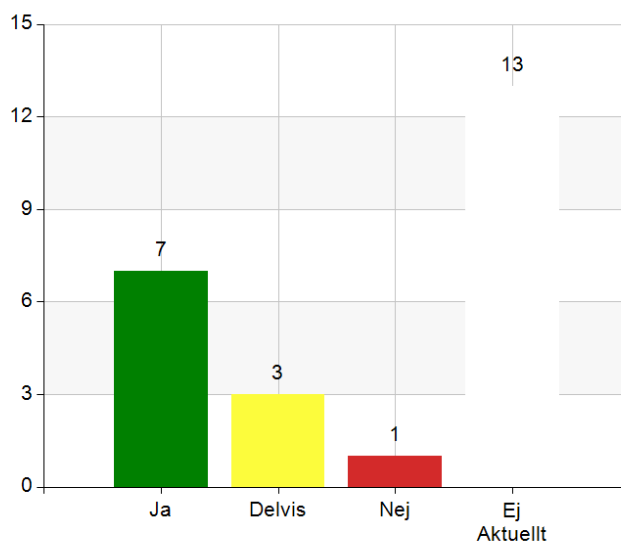
Har skett i samband med ett ärende.

ej aktuellt

### 5.6 Medarbetare med fördelade arbetsmiljöuppgifter har haft dialog med mig som chef om sina arbetsmiljöuppgifter, kunskap, resurser och befogenheter och hur arbetsmiljöuppgifterna ska retuneras

Namn	Antal	%
Ja	7	29,2
Delvis	3	12,5
Nej	1	4,2
Ej Aktuellt	13	54,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

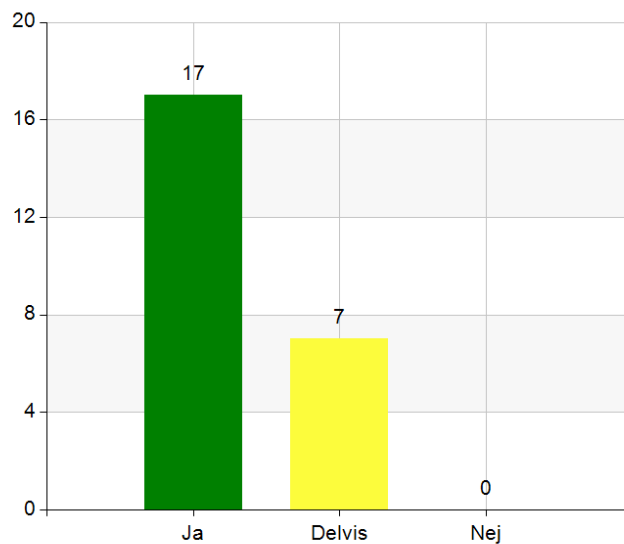
Hygienombud.

## 6.1 I min verksamhet har vi tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och vad som främjar en god arbetsmiljö

### - Chef

Namn	Antal	%
Ja	17	70,8
Delvis	7	29,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

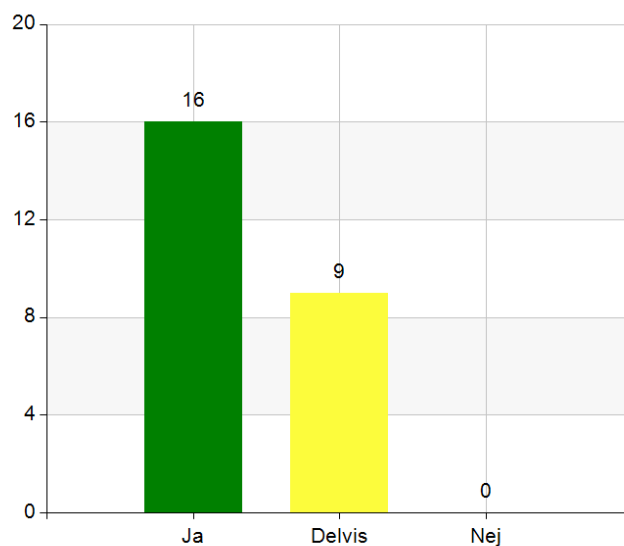
Svarsfrekvens
100% (24/24)



### - Medarbetare

Namn	Antal	%
Ja	16	66,7
Delvis	9	37,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>104,2</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)

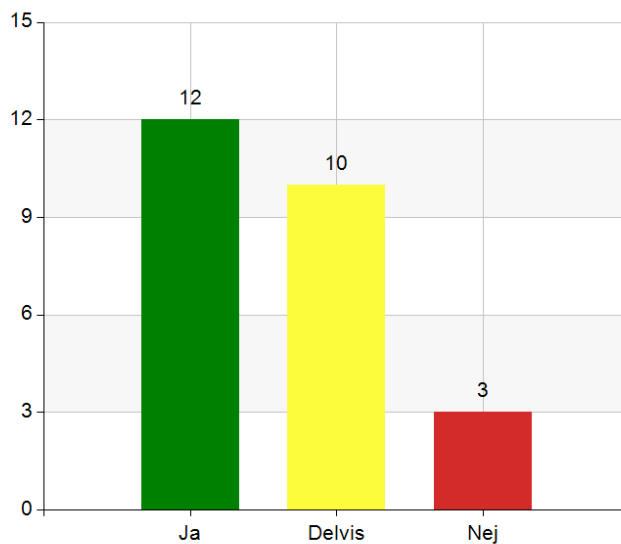


## 6.1 I min verksamhet har vi tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och vad som främjar en god arbetsmiljö

### - Skyddsombud

Namn	Antal	%
Ja	12	50
Delvis	10	41,7
Nej	3	12,5
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>104,2</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Finns inget skyddsombud

Skyddsombud saknas.

Finns alltid mer att lära om detta området. Oklart skyddsombud - finns centralt bara.

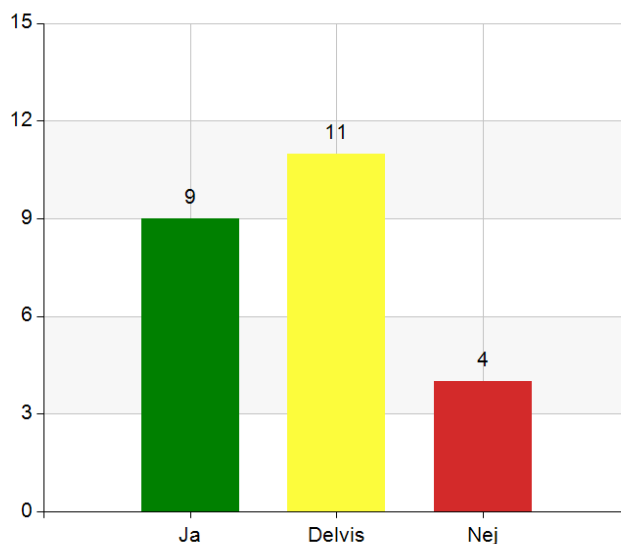
vi har inget skyddsombud på myndighet just nu

Arb.miljöutbildning / dag, Elmia Jönköping brukar hålla den under ett tillfälle per år. Vårterminen.

## 6.2 Nyanställda, inhyrda, praktikanter och medarbetare som återgår i tjänst efter längre ledighet (föräldralediga eller långtidssjuka) får en introduktion i arbetet där arbetsmiljö ingår

Namn	Antal	%
Ja	9	37,5
Delvis	11	45,8
Nej	4	16,7
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Vissa åtgärder inom arbetsmiljö erbjuds ett par gånger om året, vilket gör att det får vänta. T ex förflyttning.



Vid nyanställning är det svårt att alla får all utbildning innan de påbörjar sina arbetsuppgifter. Tex förflyttning.

Rutiner för att det ska efterföljas.

har inte varit aktuellt

Inte gjort för de långlediga. det blir ju aktuellt på APT. Har det skett någon förändring informeras de om det.

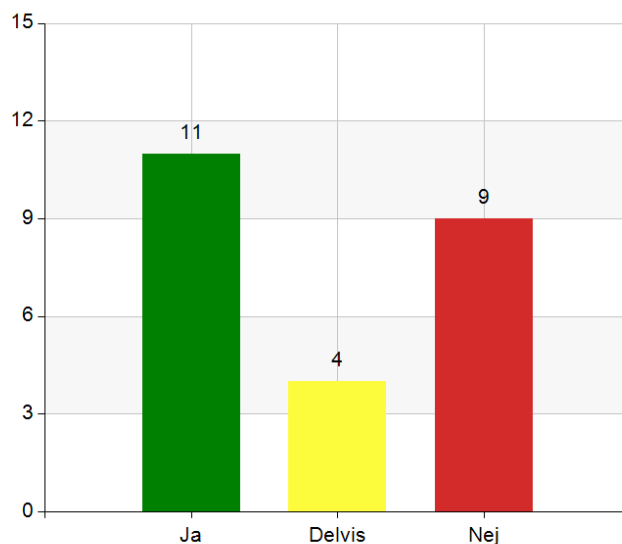
Finns förbättringspotential kring introduktionen på enheten.

Inhyrda och praktikanter får delvis en introduktion i arbetet där arbetsmiljö ingår.

### 6.3 Introduktionen där information om arbetsmiljö och de risker som finns dokumenteras

Namn	Antal	%
Ja	11	45,8
Delvis	4	16,7
Nej	9	37,5
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Stående på introduktion/ anställning, men dokumenteras inte

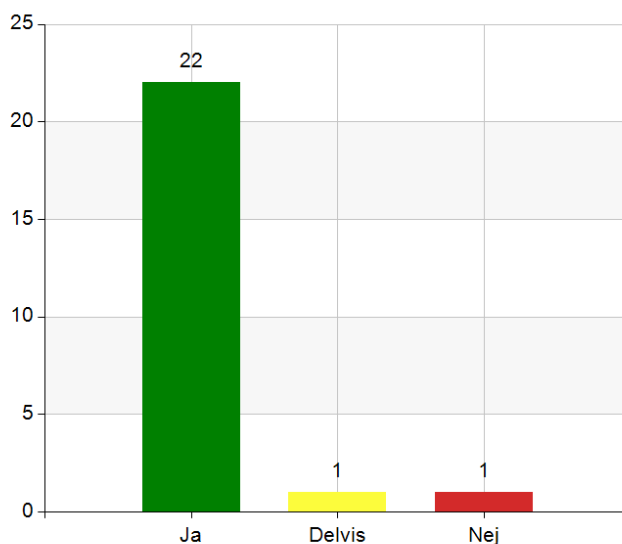
Arbetsmiljö finns med i den kommunövergripande introduktionen och den dokumenteras genom att medarbetaren signerar och skriver ut och lämnar till chef.

Checklista genomgås vid introduktion och lämnas in till chef.

### 6.4 Vi nyttjar extern sakkunskap inom arbetsmiljö när behov uppstår (ex Företagshälsovård)

Namn	Antal	%
Ja	22	91,7
Delvis	1	4,2
Nej	1	4,2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (24/24)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har inte varit aktuellt, men uppstår behov så kontaktas företagshälsan enligt rutin. Har erbjudit flera, men de har avböjt.

Avonova och HR

## 7.1 Beskriv arbetsmiljöfrågor som hanterats under året:

psykiska arbetsmiljön. ( Mejeriet)

Psykiska arbetsmiljön relaterat till tidigare chef.

Medarbetare har erbjudits samtal hos Avonova, alla har inte tackat ja till erbjudandet.

Sjukfrånvaron 6,79 %

Orsaker- covid, migrän, psykisk ohälsa, hormonförändring, menstruation, kotförskjutning, sjuk visst minsta förkylningssymptom mm

Åtgärder- samtal, uppföljning, vägledning, erbjudande av företagshälsan mm.

Effekter- Fortsätter med arbetet vidare med åtgärderna, då målet är att minska över tid.

Tillbud och skada 24 st:

20 st. Hot och våld

Orsak- Boende med demensdiagnos med hög integritet med snabba humörsvingningar.

Åtgärd- Bemötanderutiner och inte ensamarbete vid omvårdnadsarbete samt distans och beredd på oförutsedda händelser.

Ständiga diskussioner och åtgärder kring rutiner bland annat bemötande vid demensdiagnos.

Återkopplingar på team- träffar, där avvikelser diskuteras, åtgärdas och förebyggs.

Effekt- Färre anmälningar

1 st. Kränkning

Orsak- En boende skällde ut och beskyllde medarbetaren/ kontaktpersonen.

Åtgärd- Samtal, uppföljning, erbjudande av företagshälsans vård. Senare byte av kontaktperson.

Effekt- Bra

1 st. Kontakt med kemiskt ämne eller smittämne

Orsak- Fick utslag på kroppen, misstänkte arbetskläderna

Åtgärd- Erbjudande att tvätta arbetskläderna på arbetet

Effekt- Utslagen försvann och åtgärd behövdes inte göra. Oklart vad det berodde på.

Medarbetarenkät 2022:

Genomgång och handlingsplan på APT

Motivation under genomsnittet förvaltningen och i kommunen:

Bland annat kan Pandemin, krävande och stor vårdtyngd av boende, många korttidsplatser på demensavdelningar, inställda/ uteblivna utbildningar, minskade/ uteblivna aktiviteter och händelser spegla resultatet då HME utfördes.

Ledarskap under genomsnittet förvaltningen och i kommunen:

Bland annat kan pandemin, krävande och stor vårdtyngd av boende, många korttidsplatser på demensavdelningar spegla resultatet då HME utfördes. Områdeschef fick verkställa korttidsbeslut utan att kunna påverka/ avstyra, vilket medarbetarna hade svårt att förstå trots förklaringar.

Styrning i linje med förvaltning och kommunen.

Åtgärder- Uppföljning tillsammans med medarbetare vid resultat- och utvecklingsdialog samt APT under våren 2022.

Effekt- Bra individuella samtal där det tydligt framkom att det har varit jobbiga år med bl.a. flera olika restriktioner, mindre aktiviteter, utbildningar har påverkat arbetsglädjen mm. De önskade att områdeschef ska komma mer till avdelningarna och det gjordes. Dock var det hög arbetsbelastning på hösten och fick många gånger prioriteras bort. Fortsatt arbete med framför allt motivation och ledarskap.

Resultat- och utvecklingsdialog 2022:

Genomfördes med alla medarbetare

Uppföljning av utvecklingsplanerna gjordes på hösten. Där framkom det att nästan alla hade problem med verksamhetssystemet Combine och framför allt att skriva genomförandeplanen. Alla ska numera dokumentera enligt IBIC (Individens behov i centrum), vilket också är nytt för dem.

Åtgärd- Genomgång av genomförandeplanen på APT och en manual skrevs av områdeschef.

Effekt- Bättre, men krävs ytterligare stöttning för personalen samt mer kunskap i att dokumentera enligt IBIC.

APT

Genomförda under året.

Stående dagordning med punkter med möjligheter till skriva in punkter -Föregående möte, information om verksamheten, rutiner/ förändringar, ombud, arbetsmiljö, värdegrund/ förbättringar, hälsa/ friskvård, personalförening, övrigt.

Minnesanteckningar för APT läggs i en gemensam mapp i datorn, där alla kan läsa det.

Förebyggande och/ eller hälsofrämjandeinsatser

Löpande samtal med medarbetarna

På varje APT poängteras vikten av att utnyttja friskvårdsbidraget

Hemtjänsten har haft en hög sjukfrånvaro, delvis relaterat till pandemin men det förklarar inte allt. Hemtjänsten har infört ett projekt med sänkt heltidsmätt under tiden 221017-231231. Vi har ännu inte kunnat konstatera någon effekt av detta. Nytt schema har införts, bland annat har helgfrekvensen, personalen har haft med representanter i arbetet och vi har systematiskt tagit in synpunkter.

Fallen av högkorttidsfrånvaro bedöms som regel inte vara arbetsrelaterad, andra orsaker uppges. Vissa anpassningar görs.

Det har införts ett antal nya system verksamheten, det har varit mycket problem i samband med införandet och har haft negativ inverkan på arbetsmiljön. Verksamheten har blivit mer komplex då det är svårt att få ett bra flöde i kommunikationen mellan olika funktioner och system. Det finns också tekniska problem. Utbildningar och uppföljningsmöten har genomförts, dock är alla problem inte lösta.

Tillbud och skador är inte koncentrerade till ett specifikt område.

Inga anmälningar om trakasserier, dock samtal med medarbetare som känt dåligt bemötande från vissa kollegor.

Gemensamma samtal har hållits och uppföljning gjord som visar att situationen har förbättrats. Ytterligare samarbetsåtgärder är planerade.

Pandemin har påverkat verksamheten, varit hög korttidsfrånvaro eftersom medarbetarna är hemma vid förkylningssymtom.

Personalen blivit bättre på att skriva i Stella, rapporterade händelse som ramlat vid aktiviteter, hantera bemötande.

Har under året haft ett längre APT på ett trivsamt ställe, där vi hanterade bemötande mot varandra.- mycket uppskattat av medarbetarna.

Schema ändring kommer bli i slutet av februari då personalen byter helgkollega, som de flesta är positiva till.

Har inga anmärkningar kring trakasserier,/mobbing m.m.

Medarbetar enkäten Visade bra resultat.

Vi Tillsammansdagarna, en mycket uppskattad händelse.

Hemtjänstens mindre elbilar har börjat bytas ut till hybridbilar.

Hög arbetsfrånvaro: Projekt 2022-10-17-2023-12-31 åtgärder som vidtagits är 34 timmars arbetsvecka som heltidsmått.

Hemtjänsten har indelats i mindre arbetsgrupper. Färre helger per schemaperiod.

Ett flertal av arbetsfrånvarotillfällena är inte arbetsrelaterade vilket försvårar åtgärderna som ska göras.

Arbetsanpassningar finns för några medarbetare.

Rehabiliteringssamtal genomförs när medarbetare varit arbetsfrånvande sex tillfällen under ett år. Åtgärder vidtas om möjlighet finns. Ev kontakt med Avonova.

Hemtjänstpersonalen har fått egna tjänstetelefoner. Trygghet att ha sin egna telefon och ansvara för den.

Flera olika system som ska underlätta och trygga arbetet. Vi har dock en lång startsträcka för att det ska fungera som tänkt.

Hanterat hot 1 st). Renderade i polisanmälan och erbjudande om samtal utöver de samtal som genomfördes av enhetschef.

Ergonomisk rond genomförd samt skyddsround genomförd. Delaktighet med och återkoppling till medarbetare. frånvaro beror inte på arbetsrelaterade orsaker.

Handledning ges internt och externt samt annat dagligt stöd av enhetschef.

Teambildning på apt.

Arbetsmiljöfrågor som har hanterats har handlat om risk och konsekvensbedömning, samverkansmöten bl a inför omorganisation, personalomsättning, vakanta tjänster, byte av lokaler och ökad arbetsbelastning. Sjukfrånvaron har inte varit speciellt hög, dock har en personalgrupp larmat för hög arbetsbelastning och i samband med detta varit sjukskrivna en kortare tid. Där har åtgärder satts in tillsammans mellan chef och medarbetare för att minska arbetsbelastningen. RUD har genomförts för 2022 och påbörjats för 2023. Regelbundna APT genomförs med tydligt syfte. Samverkansmöten har skett med andra enheter och förvaltningar för att underlätta medarbetarnas arbetssituation. Under våren genomfördes också två verksamhetsdagar med övernattnings för samtliga medarbetare. Fokus låg på HLR utbildning, teambuilding och återhämtning.

Sjukfrånvaron är svår att analysera då jag inte vet vad som är vad i corona-frånvaro eller vanlig sjukfrånvaro. Jag märker att de medarbetare jag tidigare haft regelbundna rehabärenden på, fortfarande finns kvar i rullarna men några har tillkommit på grund av influensa/behövt stanna hemma pga symptom. Sjukfrånvaron ligger på 9,54 % på demensenheter och 9,58 % på korttidsenheten. År 2019 var demensens sjukfrånvaro 7,5 respektive 1,7 på korttidsenhet. Vad jag kan se i återkommande rehabärenden är dels stressrelaterat från jobbet där man inte planerar/prioriterar sitt arbete, inte sätter igång direkt på morgonen utan drar ut på arbetet. Det är också sjukdomar sedan tidigare i livet som gör att frånvaron ökar under vissa perioder på året.

Inom området tillbud och skador har det främst registrerats hot-och våld samt arbetsskada. Handlingsplan har gjorts på samtliga där arbetssätt och genomförandeplaner förändrats samt i vissa fall riskbedömningar med handlingsplaner. Vid regelbundna teamträffar fångar arbetsgruppen upp mycket som händer/förändras och vi hinner skapa handlingsplan/förändrade arbetssätt innan något inträffar eller eskalerar.

Fokus under det halvår jag varit här har varit att skapa arbetsglädje. Sprida en positiv stämning, teamkänsla och tillsammans-anda. Svårt att avgöra hur effekten blivit men jag, med andra, upplever en mer varm och trevlig stämning. Medarbetarenkät och chefsenkät via INDEA, visar på goda siffror i uppskattning/trivsel på arbetet/förtroende/meningsfullhet.

- vi har haft ett fall av delvis arbetsrelaterad sjukfrånvaro där vi tagit hjälp av både VC och företagshälsovård. resultatet har varit långsamt och medarbetaren valde i slutändan att söka sig en annat jobb som passar bättre.

- vi har inte haft några tillbud eller skador 2022 som har behövt rapporteras.

-

- vad gäller OSA har den psykosociala arbetsmiljön genomförts och följts upp utifrån främst arbetsbelastning.

- har haft en heldag där arbetsbelastning arbetats med, vad är SKA-göra i chefsuppdraget? Finns utrymme att hinna med? samt hur hantera vid-sidan-om-uppdrag som påverkar arbetsbelastning.

- följde sedan upp den dagen på ett chefsmöte.

- åtgärd är som tidigare en stående punkt med arbetsmiljö på chefsmötet.

- Ett par enskilda bokade möten för att få hjälp att prioritera uppgifterna.

- VC lyfter i förvaltningsledning vilka svårigheter som finns, vad kan vi göra i förvaltningsledning att underlätta?

- Följer upp regelbundet samt i RUD samtal.

- Samband med omorganisation byte av kontor så har RK gjorts för både psykosocial arb.miljö och den fysiska.

Sjukfrånvaron har varit hög. Ett antal långtid samt en hög korttidsfrånvaro. Mestadels korttid beror på ny hantering av förkylningssymtom utifrån covid. Sedan finns en del korttid som ska hanteras under 2023.

Långtids ärendena är under arbete.

Tillbud/arbets-skador är få rapporterade men de som kommit in är hanterat. För få anmälda för att analyser och förbygga ohälsa. pågående arbete med att uppmärksamma och rapportera brister.

Förebyggande insatser i form av kompetensutveckling kring uppdrag och syfte med verksamheten har genomförts.

Inge kända ärenden kring kränkningar/diskriminering.

Minskad frånvaro under året, men det finns fortfarande enheter med en hög frånvaro som vi jobbar aktivt med

Har strukturerat upp informationsflödet, att det inte ska komma sidovägar till cheferna utan att vi ska hålla linjen.

Riskbedömningar och åtgärder har genomförts i ärende med rättshaveristiskt beteende.

Samverkansmöten med fackligahar genomförts månadsvis under året.

Teamstärkande aktiviteter har genomförts vid 3 tillfällen under året.

Inga rapporter i Stella har uppkommit. Skyddsronder är genomförda. Sjukfrånvaron är relativt låg i min verksamhet. Den frånvaro som finns är inte arbetsrelaterad. Haft en medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro på grund av fysiska orsaker. Samtliga arbetsmiljöronder är genomförda. Personalen har varit delaktiga i dem. De åtgärder som behövts har genomförts. Vi väntar på att få belysning åtgärdat - allt annat är hanterat.

Inom enheten har vi löpande genomfört riskbedömningar och åtgärder. Det har under året gjorts förändringar gällande tjänster och där har skyddsombud varit involverade i riskbedömningar. Sjukfrånvaron är i grunden låg inom enheten för kvalitet och utveckling.

Under 2022 har skyddsronder genomförts tillsammans med skyddsombuden på arbetsplatsen och de frågeställningar som varit aktuella har diskuterats med ambition till lösning. Det finns intranätgrupp för samverkan.

På arbetsplatsen genomförs årligen ca 10 APT där medarbetare tillsammans med områdeschef skapar mötets dagordning. Vid de tillfällen det finns arbetsmiljöfrågor prioriteras dessa på dagordningen. I dessa fall handlar det oftast om upplevd hög vårdtyngd och önskemål om att få ta del av extra personal under en period. Områdeschef efterfrågar månadsvis objektiv vårdtyngdsmätning vilken oftast ligger till grund för diskussionen. Andra arbetsmiljöfrågor som diskuteras under APT kan vara exempelvis schema och möjligheten att möblera om i de boendes lägenhet.

Resan mot heltid fortsätter och ytterligare medarbetare erbjuds utifrån önskemål att arbeta 100 %. Vid årsskiftet 22/23 tjänstgör 15 av 32 medarbetare på 100 % vilket motsvarar samtliga av dem som haft önskemålet under 2022 och totalt närmare 47%. De medarbetare som under åren ökat sina tjänster till heltid har under året skapat förutsättningar för att hantera frånvaro/sjukfrånvaro samt sommarssemester. Resursspass har även underlättat för att tillgodose medarbetares semesterönskemål och då även minskat kommunens semesterskuld. Verksamheten har vid ingång 2023, utifrån budget, en överanställning av fast anställda.

\* Då undertecknad påbörjat nytt uppdrag inom förvaltning, och förlorat tidigare behörighet, saknas möjligheten att analysera statistik från exempelvis sjukfrånvaro och tillbud.

Ergonomirond, brand/skyddsrund, HLR, inga tillbud, gott fika på APT, 1 tillbud (ledsagare) anmält till arbetsmiljöverket och försäkringskassan, i övriga inga rapporter under året.

sjukfrånvaro 8-9 % sammantaget Myndighet/HS

Incidenter, tillbud, hot och våld, korttidsfrånvaro, Riskbedömning vid graviditet, riskbedömning vid risk för hot och våld, Insatser vid risk för hot och våld, Årlig uppföljning, riskbedömning inför sommaren, fysisk skyddsrund.

Hanterat hot som varit riktat mot medarbetare. Skyddsrund är genomförda. Sjukfrånvaron är varierande. Den frånvaron som varit är inte arbetsrelaterad. Haft en medarbetare som har i korttidsfrånvaro men tagit stöd på egen hand gällande mående. Samtliga arbetsmiljöronder är genomförda vilket persona varit delaktiga i. De åtgärder som behövts har genomförts. Inväntar vissa åtgärder inom ergonomin.

Beskriv kortfattat ditt arbetsmiljöarbetet under året. Ta hjälp av dokumentation, ex skyddsronder Ta hjälp av statistik i personec, adato, stella.

Regelbunden uppföljning av arbetsmiljöplan är gjord av ansvariga chefer. Pga. tidsbrist, personalbrist och då vi behövt prioritera annat vad gäller verksamheten och arbetsmiljön har vi inte hunnit genomföra samtliga skyddsronder som planerat.

Vi har genomfört fysiska skyddsronder (men inte utifrån gällande checklista) som resulterat i olika inköp och åtgärder som berör SSK-exp. på Sörgården, Mejeriet och Furugården. Organisatorisk och social skyddsrund, Ergonomisk skyddsrund och Digital skyddsrund är ej genomförd. Hot och våld skyddsrund är påbörjad.

APT har genomförts månadsvis under året, där förebyggande arbetsmiljöarbete varit en del genom att arbetsmiljö står med som en stående punkt på dagordningen.

Diverse samverkansmöten är genomförda både internt (ex. med FO, ÄO, Myndighet) och externt (Vårdcentralen och apotek) under året som gått.

Medarbetarenkäten har redovisats till medarbetarna och handlingsplan är framtagen. Uppföljning är gjord.

RUD är genomförda. För de som inte haft RUD samtal har vi istället erbjudit "Lära känna samtal" eller "Utvecklingssamtal".

Riskbedömning och handlingsplan upprättades relaterat till de arbetsmiljörisker som Covid-19 pandemin medförde.

Beredningsplan upprättades för att lättare kunna prioritera nödvändiga arbetsuppgifter utifrån olika bemanningsscenarier samt vilka varor/produkter som är kritiska för verksamhetsdriften under Covid-19 pandemin.

Riskbedömning och handlingsplan upprättades relaterat till ett specifikt brukarärende i kommunen.

Riskbedömning och handlingsplan gällande arbetsmiljön relaterat till graviditet under en pågående pandemi är genomförd tillsammans med tre medarbetare.

Riskbedömning är gjord tillsammans med skyddsombud och medarbetare ang. att plan 2 på Mejeriet ska återgå till en LSS avdelning fr.om. 1 april 2022.

- Hur ser sjukfrånvaron ut? Finns arbetsrelaterad ohälsa? inom vilket område (ex belastning, smitta, hot och våld)? Vad har du gjort för åtgärder och har de gett effekt?

Antal sjukdagar ökade till 1127 sjukdagar och en sjukfrånvaro på 8,8 %.

Totalt hade vi 7 rehabärenden varav 2 fortfarande är pågående och 5 är avslutade.

Nej, det finns ingen arbetsrelaterad ohälsa.

- Analysera tillbud och skador. rapporteras allt? Inom vilka områden har du tillbud (ex hot, elevkränkningar, fall? vad har du gjort för åtgärder och har det gett effekt?)

Alla tillbud rapporteras i Stella. Vi hade ett fall och två stick- eller skärskador som rapporterats under år 2022. Åtgärder är vidtagna på samtliga tillbud och har gett god effekt.

-Vilka förebyggande och/eller hälsofrämjande insatser har du arbetat med? (för grupp/individ) har de gett effekt?

Handledning för medarbetare som arbetat med ett specifikt brukarärende i kommunen. Viss effekt.

Möten/avstämningarna har genomförts med grupp/individ vid behov. God effekt.

Rehabärenden har skötts med hjälp av FHV eller vårdcentral. Viss effekt.

Löpande rekryteringsarbete har gjorts för att skapa en stabil personalgrupp. Även förstärkning av sjuksköterskebemanningen har gjorts genom att anställa specialistundersköterskor för att minska stress och hög arbetsbelastning. God effekt.

Olika inköp och åtgärder som berör SSK-exp. på Sörgården, Mejeriet och Furugården är gjorda för en förbättrad arbetsmiljö. God effekt.

Hälsofrämjande aktivitet är gjord i somras med alla anställda där fokus var teambuildning och arbetsglädje. God effekt.

Medarbetarna har medverkat i utformningen av ett nytt grundschema. God effekt.

Rollbeskrivningar har utformats för palliativsjuksköterska och specialistundersköterska i HS för att förtydliga uppdraget. God effekt.

-Finns anmälningar kring diskriminering, trakasserier/mobbning, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling under året? Vad har du gjort för åtgärder och har de gett effekt?

Nej, det finns inga anmälningar.

Under året har frågor hanterats gällande omorganisation, verksamhetsförändring, förändringar/utökning av personalgrupp, byte av lokaler, personlarm kopplat till säkerhet - samtliga frågor med koppling till arbetsmiljön.

## 7.2 Sammanfatta dina viktigaste åtgärder/prioriteringar inom arbetsmiljö för nästa år:



<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Nattorganisationen: Jag kommer lägga stor fokus på frågor kring jämställdhet och mångfald. Personalen fick göra OSA enkäten och ingen visste om likabehandlingspolicyn. Jag har lagt in denna som en stående punkt på APT för att alla ska bli stärkta i frågan och kunna stå upp för sina kollegor.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Ny chef vill fokusera på medarbetares självledarskap samt belysa arbetsmiljöfrågor tydligare, det vill säga reflektera över sitt egna ansvar kring arbetsmiljön.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Minska sjukfrånvaron Förbättra resultatet på medarbetarenkäten</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Fortsatt arbete med lägre heltidsmått samt uppföljning av detta. Nya regler för dygnsvila, vilket kommer att påverka schemat. Kontinuitetsplanering. Byte av bilar.</p>

<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Kommer att arbeta med de nya arbetstidsreglerna som kommer att börja gälla den 1 oktober 2023</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Projekt 34 timmars heltidsmått. Färre helgfrekvens. Kontinuitetsplanering. Alla bilar utbyta till hybridbilar.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Sjukfrånvaro.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- förbättra det systematiska genomförandet, följa upp och återkoppla arbetsmiljöändringarna.</li> <li>- fortsätta att arbeta främjande för ett gott arbetsklimat och låg sjukfrånvaro i verksamheterna,</li> <li>- fortsatt arbete med att sträva efter ett närvarande och stödjande/ coachande chefskap</li> </ul>

<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Sjukfrånvaron ska jag aktivt arbeta med och försöka analysera den frånvaro jag kan påverka, dvs. stressrelaterat. Fokusera och stötta medarbetare i planering och prioritering.</p> <p>Fortsätta arbetet gällande arbetsglädje och förståelsen för att vi är varandras arbetsmiljö. Skapa delaktighet, vi-känsla och en positiv kultur för gränsöverskridande samarbete.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>- vi ska arbeta med trivsel på jobbet och hur vi pratar med varandra för att kunna skapa förutsättningar för en god arbetsplatsmiljö.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>- Fortsätta med ovan.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>-Fått två nya skyddsombud i verksamheterna och tillsammans med dem påbörja ett arbete hur vi ska arbeta.</p> <p>-Fortsatt arbete kring uppmärksamma och arbetsmiljöarbete/tillbud/arbetsskador</p> <p>- Arbete med scheman och säkerställa att vila mellan arbetspassen.</p> <p>- Fortsätta arbete med samverkan mellan enheterna så man känner en trygghet och stöd från sina kollegor vid händelser i verksamheterna.</p>

<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Att se till att det finns folk på plats - det sliter på dem som är kvar när en person fattas.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Ny medarbetare i ledningsgrupp innebär ytterligare teamstärkande aktiviteter.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Vi prioriterar att följa de moment i arbetsmiljön som kommer via Opus. De har varit en bra ledning att ha i arbetet. För dagen finns inga åtgärder som behövs utom att åtgärda belysning vilket är begärt.</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Det arbetet som påbörjades och genomförts under 2022 behöver fortsätta. Det handlar om roller, ansvar och uppdrag liksom intern samverkan och välmående i arbetsgruppen.</p>

<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Komma igång med kompetensplanen inom socialförvaltningen, bevaka belastning för EC/OC inom MY/HS</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Systematik, utbilda skyddsombud,</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Vi prioriterar och följer de moment i arbetsmiljöarbetet via Opus. För dagen finns inga åtgärder som behöver göras förutom de begärda åtgärderna inom ergonomin,</p>
<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<p>Genomföra aktuella skyddsronder. Uppdatera riktlinjer och rutiner.</p>

<p>En tidigare prioritering kan fortsatt vara aktuell, du kan även ha nya utifrån analysen av årets arbetsmiljöarbete. Åtgärderna ska kunna vara påverkningbara, något du kan arbeta vidare med.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- systematiskt genomföra och följa upp arbetsmiljöronderna.</li><li>- fortsatt främjande av ett bra arbetsklimat med låg sjukfrånvaro.</li><li>- fortsatt arbete med ett nära ledarskap med fokus på coachande och stödjande chefskap gällande såväl ärenden som inom arbetsgruppen.</li></ul>
--	--

### 7.3 Åtgärder som inte är påverkingsbara, som behöver lyftas i organisationen:

Om företagshälsovård behöver kopplas in kan den ekonomiska aspekten påverkas negativt.

Arbetstidslagen

Fast omsorgskontakt

Införande av Appva

Införande av digitala läkemedelsskåp.

34-timmars-projekt

Minskad inflyttningar i kommunen - mindre skattepengar.

Oro i världen.

Arbetstidslagen.

Fast omsorgskontakt.

Appva.

34 timmarsprojekt.

Tid och utrymme för att kunna arbeta med den direkta arbetsmiljön i verksamheterna. En struktur omkring de årliga arbetsmiljöönderna som gör det hanterbart att genomföra. HR underlättar genom enkla och stöttande system som inte tar mer tid än det behöver.

Exempelvis nationella krav och lagstiftning som påverkar våra verksamheter.

I en kommunal verksamhet så påverkar även politiska beslut.

-Fungerande system och organisation för arbetsuppgifter som ska utföras av vakmästare/sap/tekniska mfl. Ohanterligt för medarbetare att ha kolla på vad som ska rapporteras vart när vi har så många olika att skicka till och om det är inne/ute eller privat mm.

All digitalisering som kommer in i våra verksamheter

Inga kända.

Informationsflödet i förvaltningen är ett gemensamt utvecklingsområde som ingen enskild chef styr över utan som samlat behöver hanteras i förvaltningen.

Inga

Inga kända.

Förenkling av RUD mallen vore tacksamt eftersom den är för tidskrävande idag. Vissa frågor är upprepande vilket är onödigt.

Tid och utrymme för att kunna arbeta med den direkta arbetsmiljön i verksamheterna!