

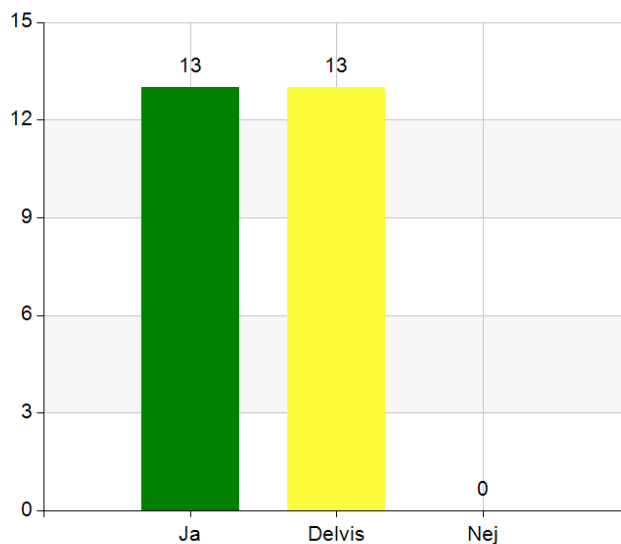
# Årlig uppföljning SAM 2023-Socialförvaltningen

2024-03-06

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

Namn	Antal	%
Ja	13	50
Delvis	13	50
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Behöver tas upp på arbetsplatsträff.

Arbetar successivt med arbetsmiljöfrågor, pratar vikten av att rapportera i Stella. Vi har en stående punkt på APT och har en medarbetare som vill arbeta som skyddsombud på arbetsplatsen och att det ska bli ett bättre informationsflöde mellan medarbetare och chef.

Genomgång har gjorts på Apt gällande arbetsmiljöpolicy och på medarbetarsamtal.

Känd hos skyddsombuden, men behöver förankras ute i arbetsgrupperna under året som kommer via bl a apt och skyddsombuden.

Saknar engagemang från min ledning om att presentera och ta upp materialet med oss.

Som ny områdeschef för Administration och Service ser jag ett behov av att gå igenom policyn igen så kunskapen är uppdaterad.

Ej gått igenom specifikt. Stäm av med cheferna.

Behöver lyftas vid ytterligare tillfälle på Arbetsplatsträff

Känd hos skyddsombud, arbete med att förankra den behöver genomföras under året.

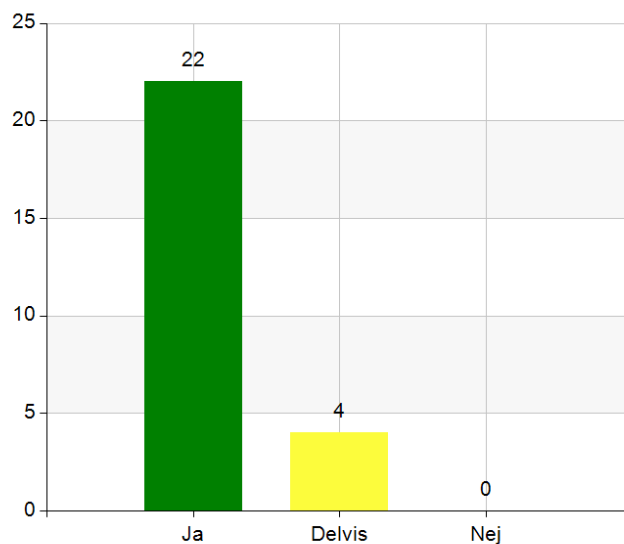
Förslag; Arbetsmiljöpolicy kommer att lyftas med skyddsombud och på APT för en större förankring.

Jag har ännu inte fått arbetsmiljöansvaret delegerat till mig.

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

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	4	15,4
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har en tät dialog med mina medarbetare om behov finns så tar man tag i problemet. Chefen ska bli bättre i dokumentationen i Opus.

I det arbete jag gör med mina medarbetare men inte med mig som chef ovanifrån.

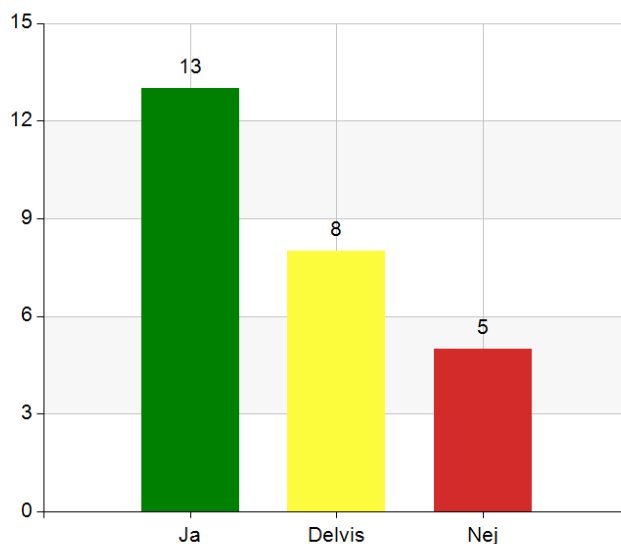
Är till större delen sociala arbetsmiljöförhållanden som är aktuella men samtliga hanteras vid behov.

Jag har utifrån min chefsroll givetvis haft det individuella psykosocial arbetsmiljöansvaret och det fysiska, men jag känner inte till det övergripande strukturella arbetet utifrån olika system och policys

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

Namn	Antal	%
Ja	13	50
Delvis	8	30,8
Nej	5	19,2
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Vi kommer skapa mål och strategier.

Jag har uppfattat att dessa mål ska tas i ledningsgruppen och har frågat verksamhetschef om varje enhet ska arbeta fram mål eller om det ska göras övergripande. Jag har inte fått svar på detta ännu och har därför inte gjort någon åtgärd.

Checklistorna i Opus har inte gjort som det ska under året 2023. Har en öppen dialog med mina medarbetare och finns som stöd då risk och problem kommer upp. Förhoppningen är att under 2024 ska alla checklistor i Opus göras tillsammans med medarbetare från varje arbetsplats (SAM)

Vi har tyvärr inga mål, men arbetar däremot med frågorna både i formella möten som risk och konsekvensanalyser vid organisatoriska förändringar. samt även i det vardagliga arbetet och arbetssättet för att skapa bra arbetsmiljö. Samt utifrån situationer och händelser som sker.

Eget årshjul som är förankrat i arbetsgruppen.

Det sker olika nedslag under året i arbetsmiljöarbetet där avvikelser identifieras. det sätts mål i verksamhetsplan, samt i handlingsplaner för särskilda grupper. Finns en otydlighet i vad är kommunens övergripande strategi?

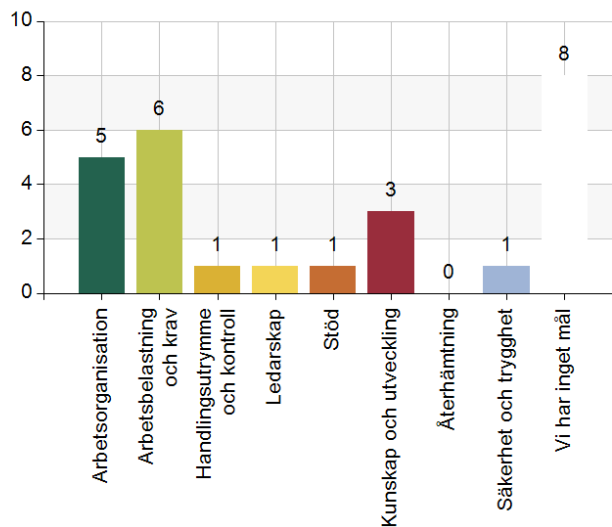
Vilka är vi? Kommunen, socialtjänsten eller jag för mina verksamheter? Allt sånt här får man söka själv och det är lite svårt när man inte vet vad som finns så att man vet vad man ska söka om - chefsportalen är bra. Vet inte om socialtjänsten har satt mål, eller är det bara kommunens övergripande man ska förhålla sig till?

Vi har i ledningen (arbetsmiljön för cheferna inom verksamhetsområdet) arbetat med de 8 friskfaktorerna och identifierat vilka friskfaktorer som behöver stärkas och haft en dialog om hur vi kan stärka dom för att ge cheferna goda förutsättningar i sin arbetsmiljö.

Jag känner inte till det

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

Namn	Antal	%
Arbetsorganisation	5	19,2
Arbetsbelastning och krav	6	23,1
Handlingsutrymme och kontroll	1	3,8
Ledarskap	1	3,8
Stöd	1	3,8
Kunskap och utveckling	3	11,5
Återhämtning	0	0
Säkerhet och trygghet	1	3,8
Vi har inget mål	8	30,8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>



Svarsfrekvens

100% (26/26)

#### Kommentarer och förslag på åtgärder:

Det går inte att ange flera val, skriver här också;

Ledarskap

Kunskap och utveckling

Vi kommer skapa mål och strategier.

Ledarskap

Kunskap och utveckling

Säkerhet och trygghet

Se kommentar förra frågan

Medarbetarna arbeta ständigt med förändringar och säkerställa säkerheten och tryggheten på arbetsplatsen då det är ständigt är förändringar i nya ärende och boende som finns i verksamheten

Fält: Arbetsorganisation, Säkerhet och trygghet,

FAMC/ UM: Säkerhet och trygghet, kunskap och utveckling, arbetsbelastning och krav

Skogsvägen: Stöd, ledarskap, arbetsbelastning och krav, säkerhet och trygghet

Jag kan inte ange flera.

- stöd

- säkerhet, trygghet

Men vi arbetar utifrån arbetsorganisation, belastning, ledarskap, stöd, återhämtning, säkerhet och trygghet.

Det finns en plan för hur vi ska arbeta med OSA men vi har inte hunnit hela ännu. Vi har börjat med fysik arbetsmiljö, ergonomi, likabehandling/kränkande särbehandling. Vi arbetar i flera delar men det går endast att markera ett alternativ ovan.

Mål som finns i verksamhetsplan och relaterat till medarbetarundersökning.

Går inte välja flera alternativ i svaren: De områden som är i fokus i arbetet är "rättvis och transparent organisation", "Delaktighet och inflytande" samt "Kommunikation och återkoppling".

Prio blir att skapa mål och strategier.

och handlingsutrymme, ledarskap, återhämtning

Kunde inte välja fler alternativ, men arbetet handlar om arbetsorganisation, arbetsbelastning, ledarskap samt säkerhet och trygghet på verksamheten Mötesplats.

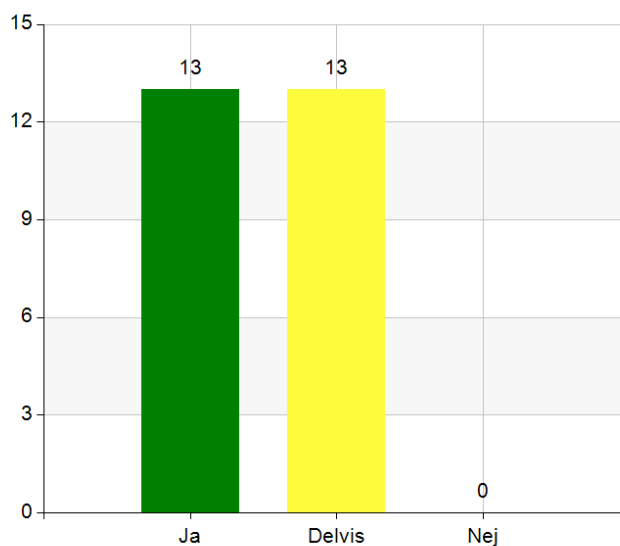
Vi har fokuserat på att slutföra pågående, prioritera rätt i vad som måste göras enligt HSL, vad kan skjutas upp eller ignoreras.

Jag känner inte till detta. Ska få genomgång under 1:a tertialet 2024

## 2.1 De kommungemensamma rutinerna (riktlinje för arbetsmiljöarbete) för det systematiska arbetsmiljöarbetet är kända och efterlevs

Namn	Antal	%
Ja	13	50
Delvis	13	50
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Jobba kontinuerligt med att personal ska skriva avvikelser i Stella. Åtgärda den fysiska arbetsmiljön genom åtgärder i matsalen och söndrigt golv.

Implementeringen behöver förstärkas och kommer att göras bl a på apt

Kända men har inte följt fullt ut.

Det är tydligt och årshjulet med ronderna är bra och det finns bra stöd för att genomföra dem.

Ja men det ligger på agendan att kontinuerligt uppdatera oss.

Kan utveckla arbetet med att dokumentera riskbedömningar.

Behöver förbättras

Prioriteras olika mycket beroende på arbetsbelastning. Samtliga årsuppföljningar har teamet deltagit på vid 2 tillfällen senast var 202401.

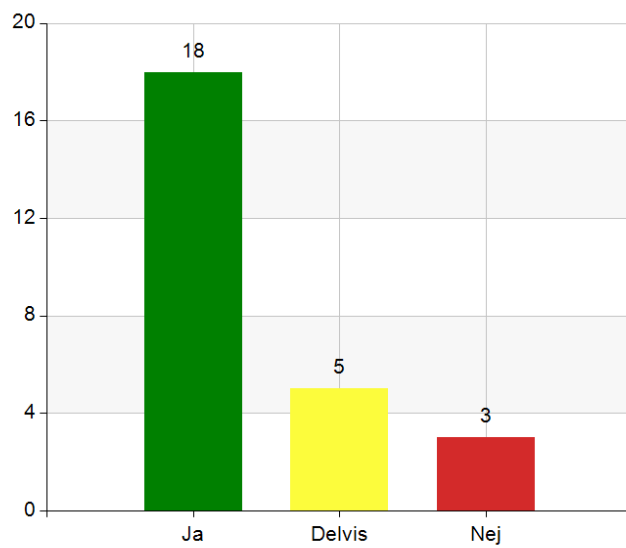
Delvis- vi pratar om det under introduktionen men eftersom jag själv inte har fått genomgång så är jag osäker om jag känner till allt.

## 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	69,2
Delvis	5	19,2
Nej	3	11,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



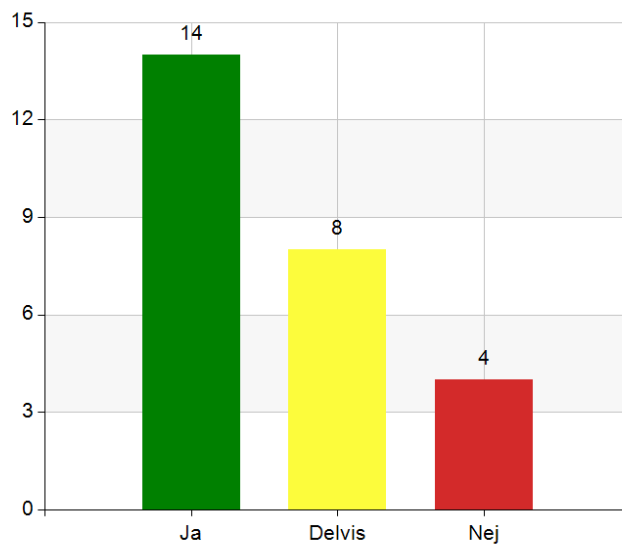


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Första hjälpen och krishantering

Namn	Antal	%
Ja	14	53,8
Delvis	8	30,8
Nej	4	15,4
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

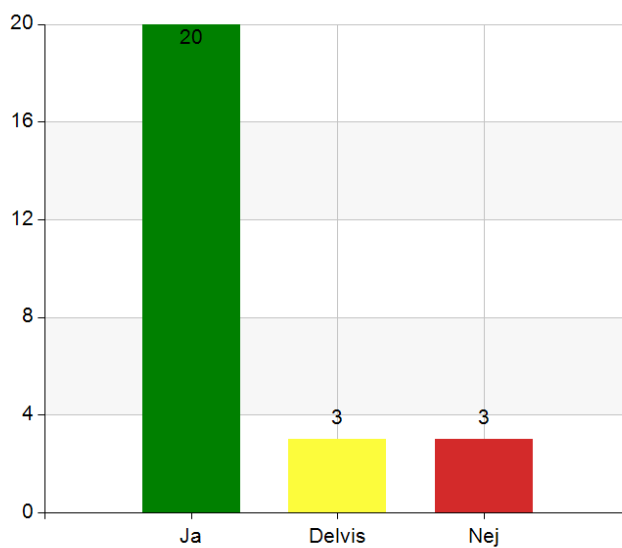
Svarsfrekvens
100% (26/26)



### - Vid smitta

Namn	Antal	%
Ja	20	76,9
Delvis	3	11,5
Nej	3	11,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)

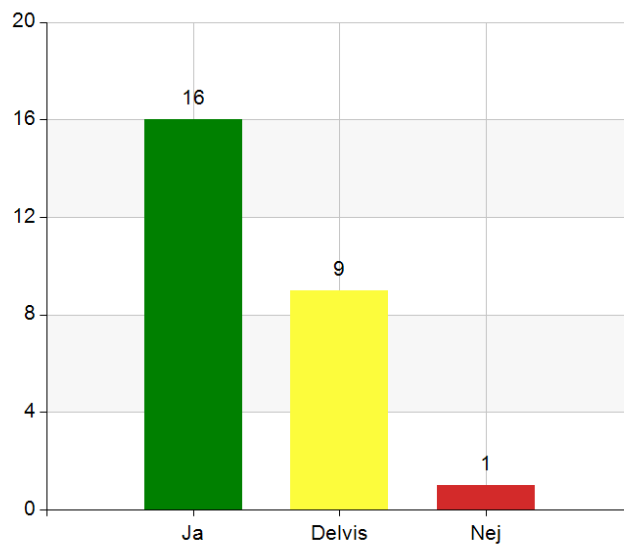


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning

Namn	Antal	%
Ja	16	61,5
Delvis	9	34,6
Nej	1	3,8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

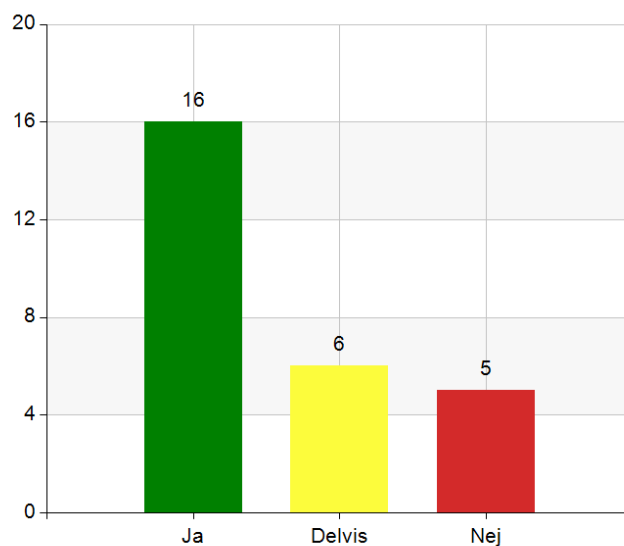
Svarsfrekvens
100% (26/26)



### - Ergonomi/användning av arbetsverktyg/ skyddsutrustning

Namn	Antal	%
Ja	16	61,5
Delvis	6	23,1
Nej	5	19,2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>103,8</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)

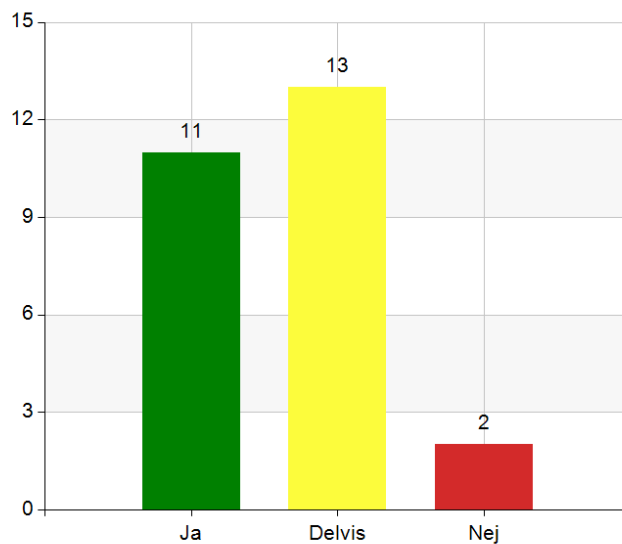


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Inrymning & utrymning

Namn	Antal	%
Ja	11	42,3
Delvis	13	50
Nej	2	7,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

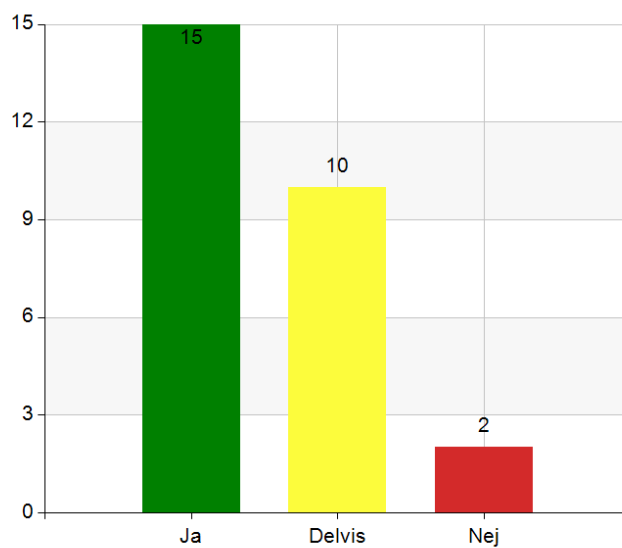
Svarsfrekvens
100% (26/26)



### - Introduktion av nya medarbetare oavsett anställningsform

Namn	Antal	%
Ja	15	57,7
Delvis	10	38,5
Nej	2	7,7
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>103,8</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)

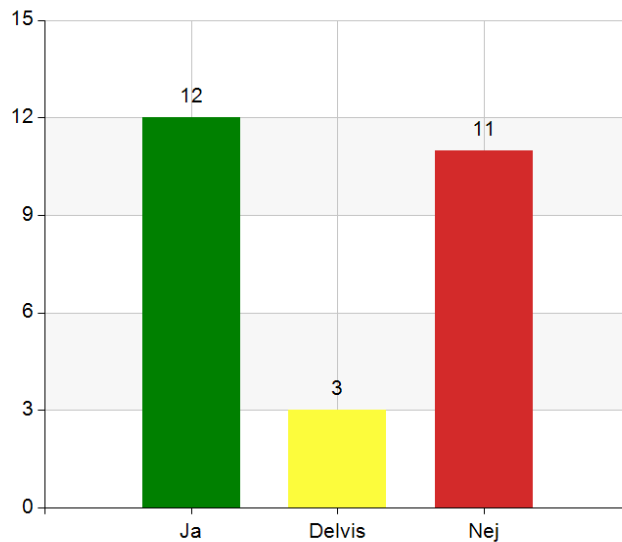


## 2.2 I vår verksamhet har vi rutiner som är aktuella, kända och efterlevs som innefattar:

### - Hantering av kemiska ämnen

Namn	Antal	%
Ja	12	46,2
Delvis	3	11,5
Nej	11	42,3
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Andra arbetsmiljörutiner av vikt på vår arbetsplats

Utrymningsplan finns och kommande arbete med inrymningsplan

Rutiner vid ensamarbete på natt

Rutiner och förhållningssätt kring personer med missbruk

Inrymning finns ej men utrymning ja.

kemiska ämnen ej aktuellt

Introduktion av nya medarbetare under uppdatering

rutiner i verksamheten är under genomgång

Inom vår förvaltning arbetar vi med främst utrymning, men påbörjar arbete att arbeta även med inrymning och vad som krävs utifrån det.

Vi har en plan för hur vi ska arbeta med dessa frågor men har inte hunnit igenom hela vårt årshjul. Rutiner som inte berör VH finns inte med i årshjulet ex kemiska ämnen.

Prioritering vid hög belastning ansvarar jag som chef över men vi har inget nedskrivet.

Ergonomi finns inget nedskrivet om men vi är aktiva i att alla ska ha den utrustning som behövs.

Kemiska ämnen utöver diskmedel är inte aktuella i vår verksamhet.

Flera områden ovan som ej är aktuella.

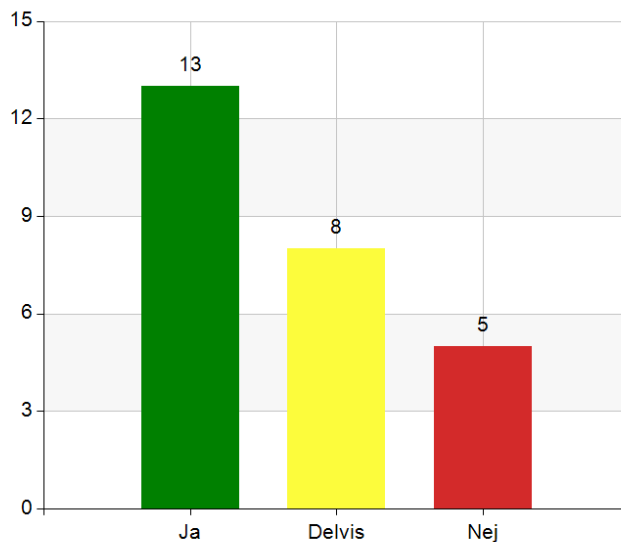
Hantering av kemiska ämnen ej aktuellt, utrymningsplan finns men ej inrymningsplan.

Vi har ej kemiska ämnen i vår verksamhet, introduktion görs efter checklista, saknar tydlighet kring hot och våld men har lågaffektivt bemötande i fokus.

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

Namn	Antal	%
Ja	13	50
Delvis	8	30,8
Nej	5	19,2
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Skriftlig information om hur man hanterar kemiska medel finns, skyddsglasögon är beställda.

I vår verksamhet finns riskmoment i form av tunga lyft, ensamarbete, fallolyckor, bilolyckor och smittor.

Tänker på förflyttning, bilkörning i hemtjänsten, stickskador, hot och våld mm. Flera rutiner finns men upplever att det saknas information om hot och våld.

Uppmuntra all personal att skriva avvikelser i Stella.

Ej aktuellt

Hot och våld, ej ensamarbete.

Ej aktuella.

I vår verksamhet finns riskmoment som exempelvis tunga lyft och smitta. Vi arbetar ute vilket också medför risk för bil-, cykel, och fallolyckor.

Inga identifierade arbetsuppgifter.

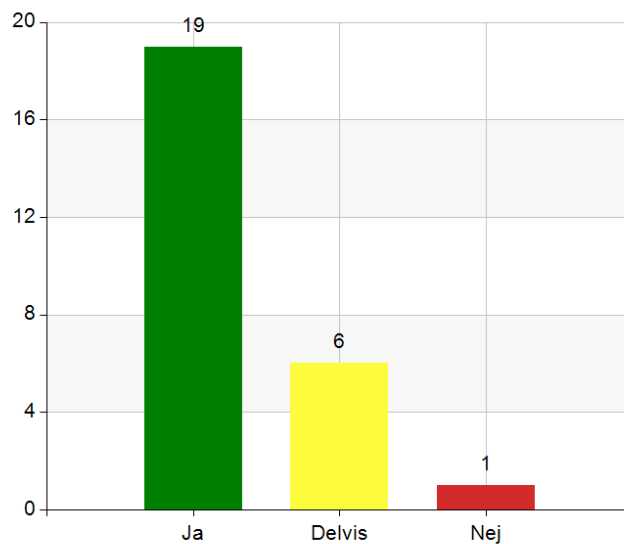
Kännedom finns i arb.gruppen om prioritetsanordning. Informerat ut att vända sig till kollegor och chef för stöd eller hjälp i att välja bort insatser när för körigt / otydligt. Alla rutiner finns inte skriftliga.

## 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	73,1
Delvis	6	23,1
Nej	1	3,8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

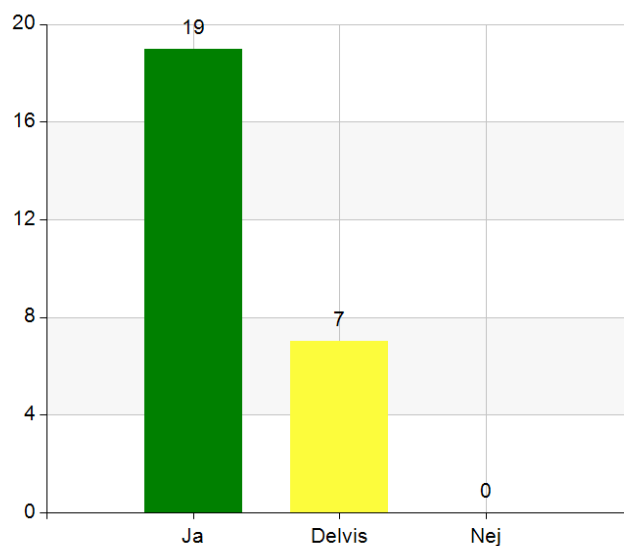
Svarsfrekvens
100% (26/26)



- Undersöka de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena

Namn	Antal	%
Ja	19	73,1
Delvis	7	26,9
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)

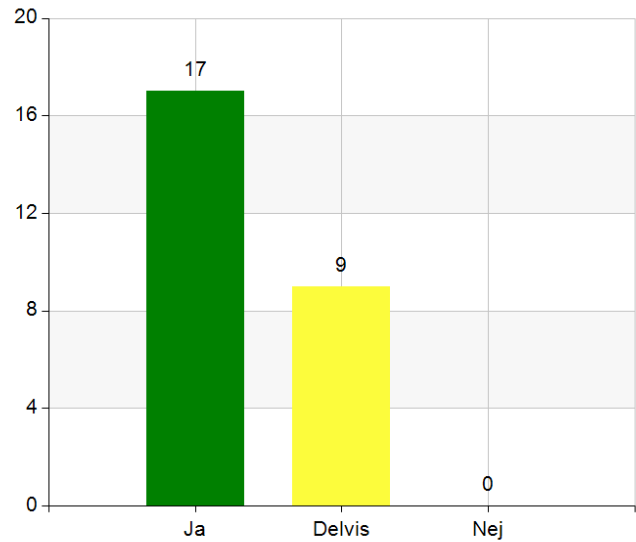


## 2.4 Vi har ett implementerat årshjul för arbetsmiljö och undersöker arbetsmiljön regelbundet genom att:

### - Undersöka ergonomiska faktorer

Namn	Antal	%
Ja	17	65,4
Delvis	9	34,6
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder:

Tätt kommunikation med medarbetarna och åtgärda arbetsmiljön relativt snabbt. Enligt medarbetarenkät och RUD så är de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena bra.

Årshjul finns.

Finns ej på Skogsvägen, ej identifierade arbetsuppgifter.

Ja, men kan bli bättre att efterföljas. Arbete pågår för att förenkla och möjliggöra detta i tid.

Vi har inte undersökt ergonomiska faktorer men vi har utbildat alla i lyftteknik.

Lite dåligt på utomhusmiljön men i övrigt ja.

Finns en planering, men den följer specifikt inget årshjul utan snarare vilka forum som finns och var vilken fråga tas upp.  
ergonomi undersöks ej varje år

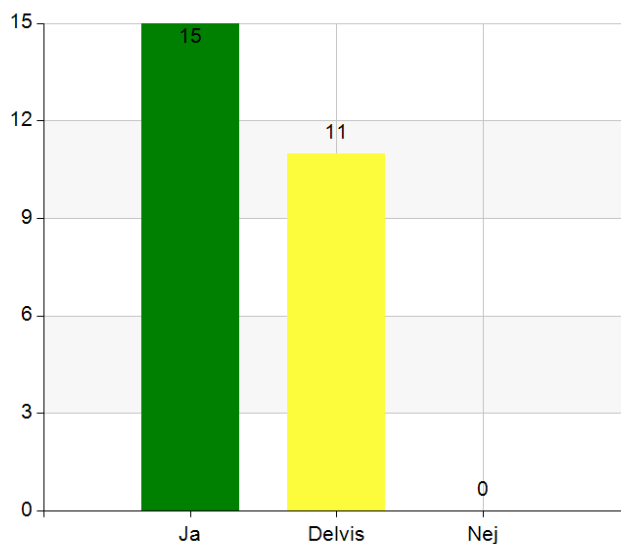
Vi är på gång att skapa ett årshjul för våra verksamheter. Vi har regelbundna avstämningar både månadsvis och veckovis för att synliggöra nuvarande arbetsmiljö.

Vet ej

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

Namn	Antal	%
Ja	15	57,7
Delvis	11	42,3
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Utföra riskbedömningar vid behov.

Kan bli bättre, tidsbrist

jag upplever att riskbedömningar inte görs i tillräcklig omfattning. Men görs vid graviditet, schemaförändring (11 timmar), personal ansvarar för att göra riskbedömningar i brukarnas hem, t ex.

Behövs jobbas med på ett bättre sätt då målgruppen förändras och riskerna ökar med intag av missbruk och psykisk ohälsa.

Om det uppstår behov för det.

Bara gravida.

Arbetsgruppen är ny. Har framför allt fokuserat på de 8 friskfaktorerna, vilka som behöver stärkas samt hur de ska stärkas.

Vid behov så genomförs handlingsplan.

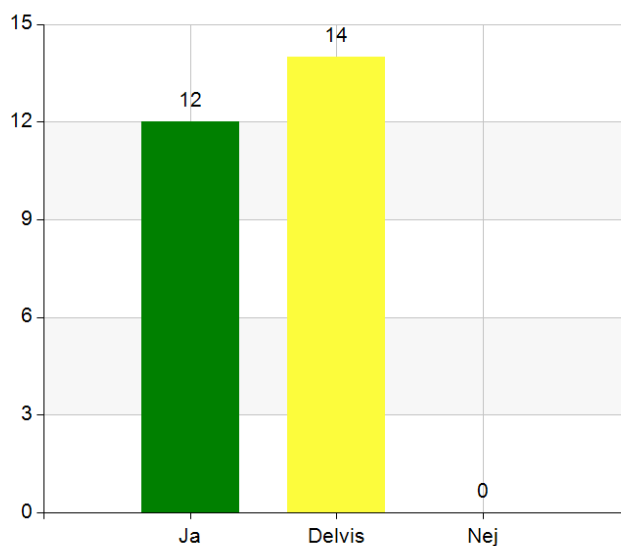
Veckoavstämningar och skriftliga arbetstyngdsmätningar varannan månad



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

Namn	Antal	%
Ja	12	46,2
Delvis	14	53,8
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Chefs första år i tjänst så inte hunnit åtgärda allt.

Förbättra dokumentation av vidtagna åtgärder samt följa upp.

Åtgärda, men kan bli bättre på dokumentation

Behövs förbättras

Dokumentationen behöver förbättras

dokumentation saknas men åtgärder finns

Blir bättre på att dokumentera och följa upp vidtagna åtgärder. Bli bättre på att utföra riskbedömningar.

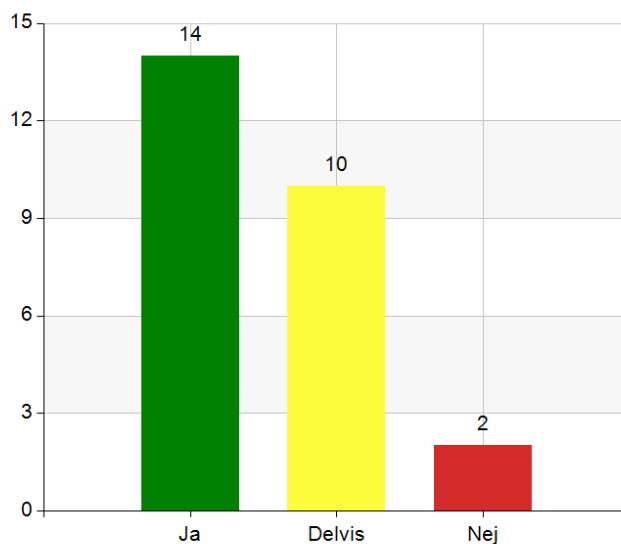
Förbättringspotential finns.

Ja, på enskild nivå

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

Namn	Antal	%
Ja	14	53,8
Delvis	10	38,5
Nej	2	7,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Chefs första år i tjänst så har inte hunnit utvärdera.

Kan förbättras.

Kommer att förbättras genom att det införs en struktur i arbetet tillsammans med skyddsombuden

Vi följer upp, det som kan brista är att fylla i att det är gjort i systemet.

Uppföljning av åtgärder bli främst medarbetare som återkopplar vid behov.

Uppföljning sker löpande enligt planering (forum och när).

Kan bli bättre

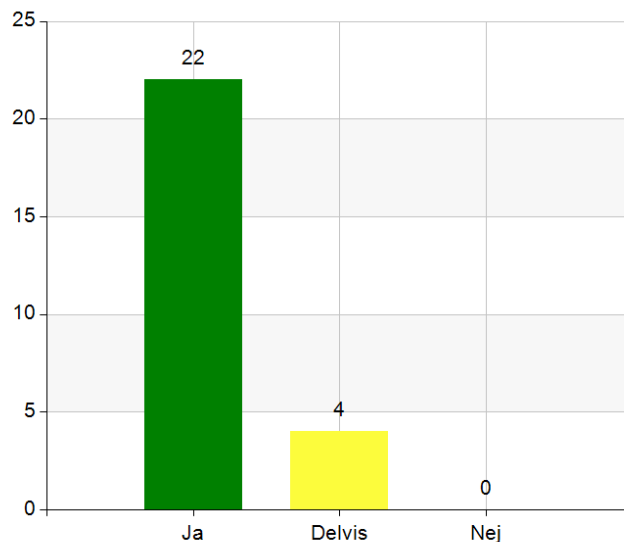
Förbättringspotential finns.

Ja, på enskild nivå

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

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	4	15,4
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Det är ofta oklart vem som ska ansvara för riskbedömningarna, t ex har det varit otydligt vid införande av system där vi helt enkelt får systemet till oss och det inte framgår om en riskbedömning har gjorts vid beslut om införandet.

Skrev en ny risk- och konsekvens vid de nya arbetstidsdirektiven 1/10-2023.

Implementering pågår i delar av verksamheterna

Har inte varit aktuellt. Skulle egentligen gjort en risk- och konsekvensbedömning vid utökningen av administrationstjänst 2024, ej gjort ännu.

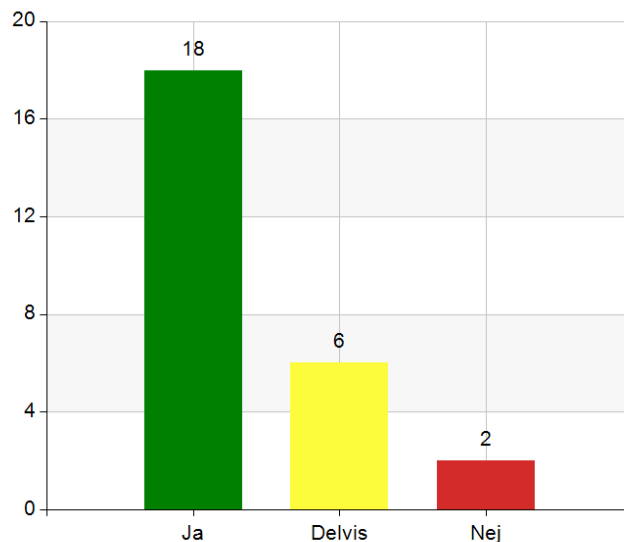
Alltid

Då det krävs (av större karaktär).

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

Namn	Antal	%
Ja	18	69,2
Delvis	6	23,1
Nej	2	7,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Skriver ut checklistor, utför och sedan ligger de på skrivbordet. Dokumentationen i Opus ligger efter.  
Kommer att scanna in ( inte skriva) checklistorna framåt.

Behöver bli bättre till 2024.

Svårt att hinna med. Svårt att prioritera registrering av dokument i Opus. Svårt att använda. Det är för mycket.

Kan bli bättre på det.

ett krångligt system som inte är lätt att använda.

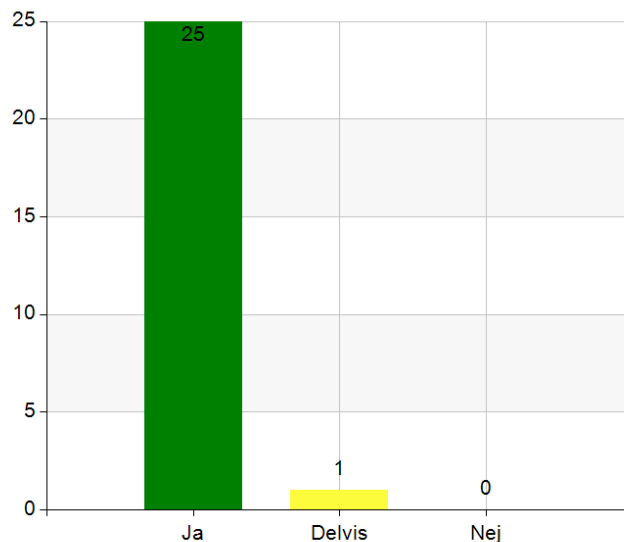
Vi har tidigare än 2023 inte gjort detta. Har upptagits under år 2023. senaste årskontrollen i 2 kategorier är genomföra men inte inlagda i Opus. Ska genomföras.

Men jag har inte fått det förevisat för mig ännu.

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

Namn	Antal	%
Ja	25	96,2
Delvis	1	3,8
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

En del av personalgruppen skriver tillbud.

Det rapporteras i Stella men ett fåtal.

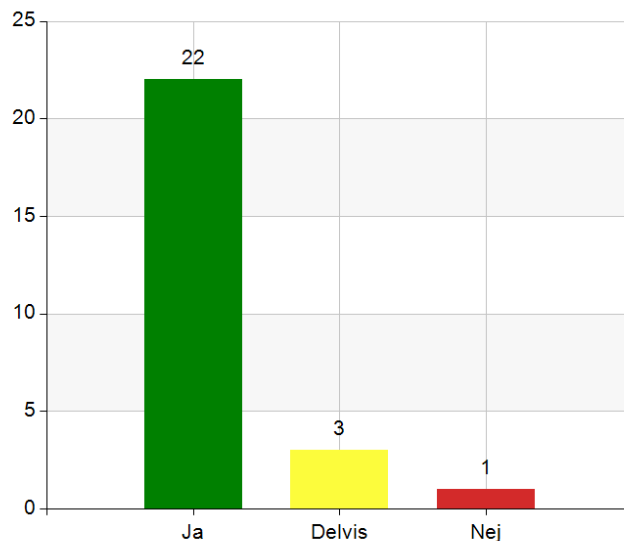
Om det skulle vara aktuellt rapporterar vi.

Utgår från att vi gör det. Har inte varit aktuellt ännu.

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

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	3	11,5
Nej	1	3,8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Har inte varit aktuellt under 2023.

Förekommit att vi inte anmält inom 24 timmar.

Ibland något försenat, beror på när jag får kännedom om händelsen.

Ej aktuellt under 2023.

Vi rapporterar alltid allvarliga tillbud skyndsamt - tyvärr kanske inte alltid inom 24 timmar..

Om det skulle vara aktuellt så rapporterar vi.

Har inte haft någon sådan situation men vet att det ska göras.

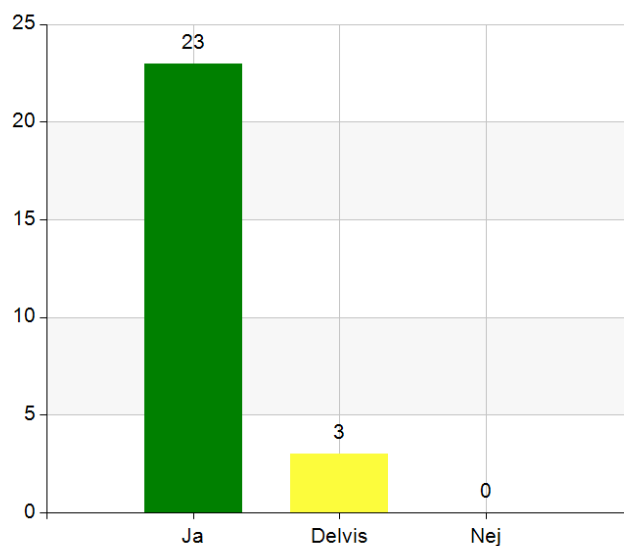
Utgår från att vi gör det, men det har inte varit aktuellt ännu.

Inte alltid vi håller 24 timmar.

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

Namn	Antal	%
Ja	23	88,5
Delvis	3	11,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Åtgärddar direkt, men dokumentationen i Stella ligger efter

Vi har återkommande olycksfall beroende på halkolyckor. Mycket svårt att förebygga, har äskat pengar till arbetskor som åtgärd.

Ståendepunkt på APT

Om det skulle vara aktuellt så rapporterar vi.

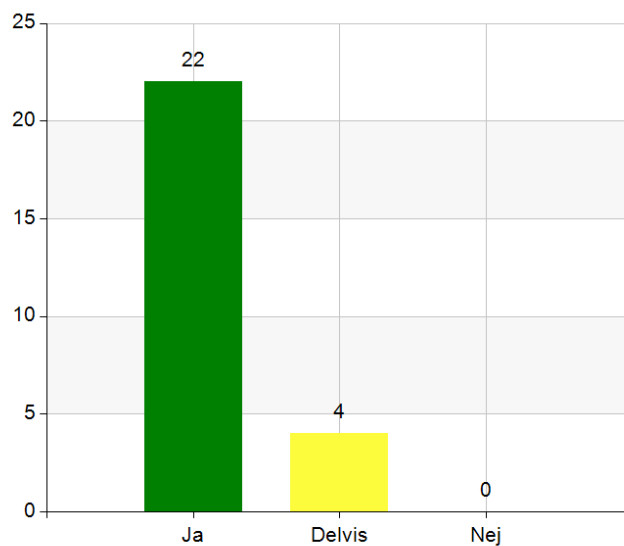
Dock ej varit aktuellt under året.

Utgår från att vi gör det. Har inte varit aktuellt ännu.

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

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	4	15,4
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



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

Så långt det går så återkopplas åtgärderna till berörda.

Om det skulle vara aktuellt så rapporterar vi.

Utgår från att vi gör det. Har inte varit aktuellt ännu.

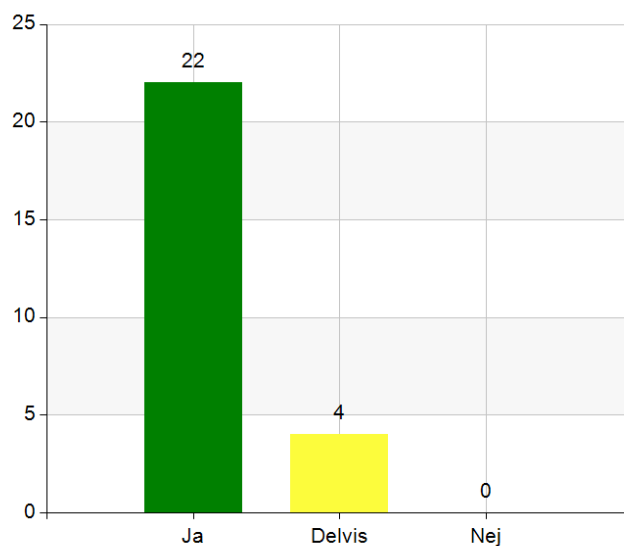
Men jag har inte haft erfarenhet av det ännu.



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

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	4	15,4
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Det arbetsmiljöarbete jag utfört har gjorts tillsammans med medarbetarna.

Skyddsombudet informeras men är inte alltid med vid tillfället men så långt det är möjligt.

Har gjort någon rond utan skyddsombudet då jag låg efter men erbjudit att ta del av informationen.

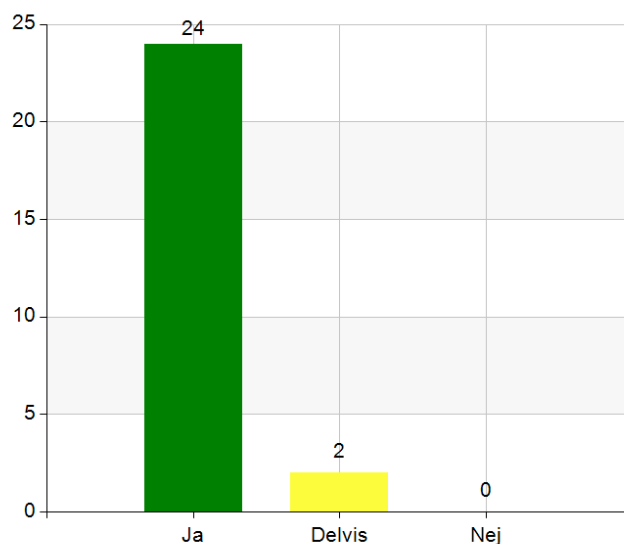
Skyddsombud har inte medverkat ännu.

Teamet inkluderas på APT under 2023 och 2024.

#### 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	24	92,3
Delvis	2	7,7
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Jag bedömer dock att arbetsmiljöarbetet under 2023 inte varit tillräckligt synligt för medarbetarna. Men det har lyfts på APT och det finns alltid möjlighet för personalen att lyfta arbetsmiljöfrågor.

Dagordningen ger medarbetarna möjlighet att ta upp frågor eller diskussioner utifrån att den är öppen veckor innan Apt är.

Regelbundna avstämningar, kallar dom dock inte arbetsplatsträffar, där arbetsmiljö är en punkt på dagordningen så det finns alltid möjlighet att lyfta arbetsmiljön.

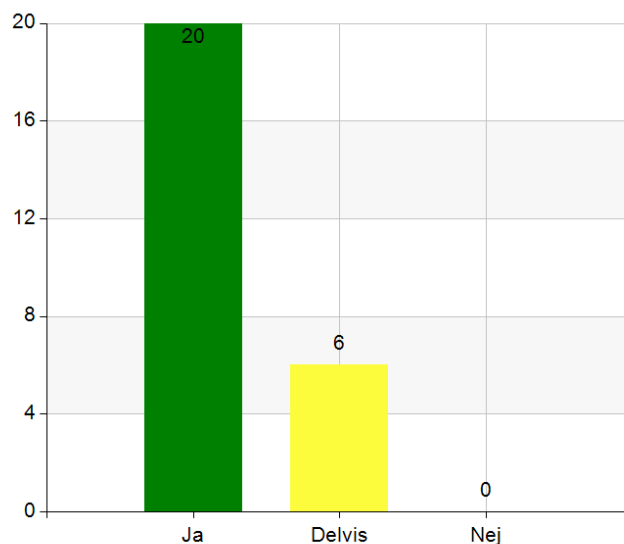
Har tidigare varit ett ge/ ta informationsmöte, har på senare tid under 2023 och framåt öppnats upp för mer diskussion. Tid krävs för detta som vi tidigare inte kunnat ta från verksamheterna.

### 4.3 Arbetsmiljöfrågor tas upp på våra arbetsplatsträffar

Namn	Antal	%
Ja	20	76,9
Delvis	6	23,1
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens

100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Det finns med som en punkt på dagordningen. Det är inte alltid jag som chef har en specifik fråga att lyfta och det är mycket ovanligt att t ex skyddsombudet anmäler en fråga. Men man ges möjlighet.

När behov uppstår.

Finns som stående punkt. Hinner inte alltid med att stanna upp vid den.

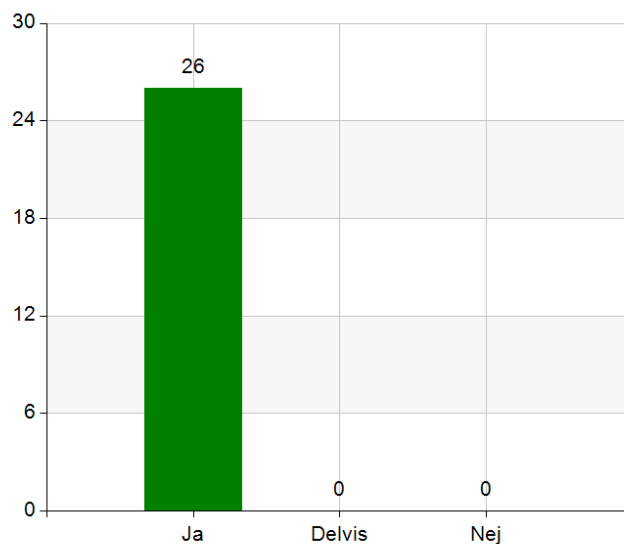
Avstämningar sker regelbundet. Nulägesrapporter tas in ofta.

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

Namn	Antal	%
Ja	26	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens

100% (26/26)

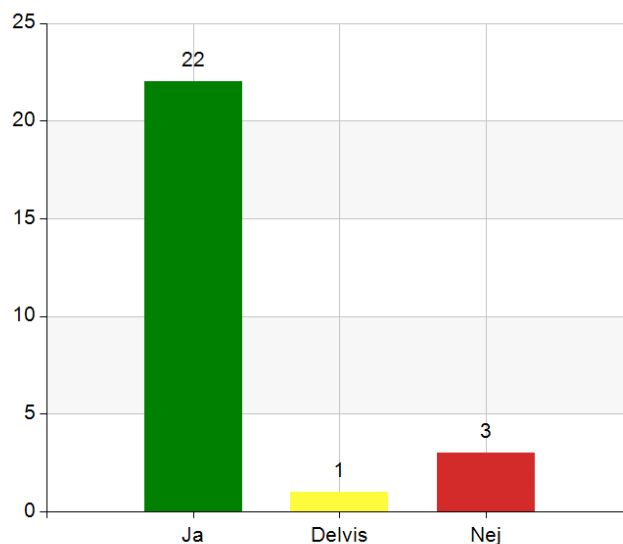


## 5.1 Ansvarig chef har skriftlig och aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Namn	Antal	%
Ja	22	84,6
Delvis	1	3,8
Nej	3	11,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens

100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Ja om frågan avser det arbetsmiljöansvar jag tilldelas i Opus.

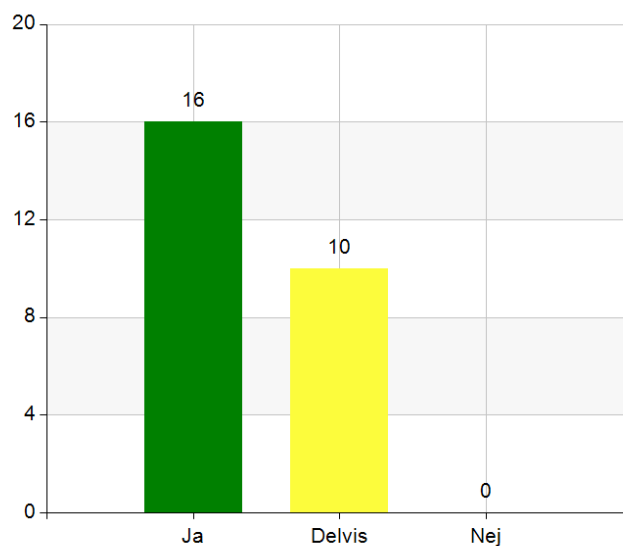
Ej fördelat ännu till mitt "nya område"

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

Namn	Antal	%
Ja	16	61,5
Delvis	10	38,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens

100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Chef har befogenheter och resurser, behöver fylla på mer kunskap.

Stundtals hög arbetsbelastning.

Tidsbrist gör att dokumentationen i systemet ligger efter

Behöver utöka kunskaperna och skapa mer tid.

Kan alltid förstärkas för ny chef.

Ibland finns inte omedelbara resurser för att hantera arbetsmiljön, t ex när det behövs utveckling av verksamheten för att kunna bemöta nya målgrupper av brukare.

Alla chefer måste gå arbetsmiljöutbildning före de har arbetsmiljöansvar.

Stundtals hög arbetsbelastning.

Inte alltid, ibland ligger mandat på andra positioner ex. myndighet eller verksamhetschef.

Resurser för exempelvis säkra att medarbetare har rätt kompetens finns inte alltid.

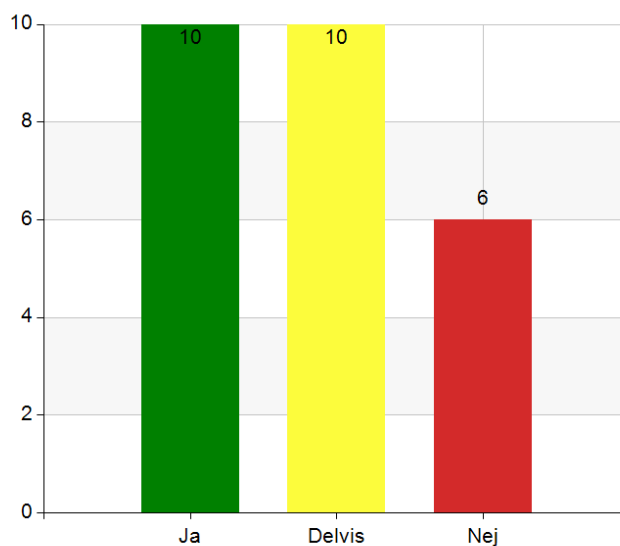
Genomgått utbildning men känner att man systemet är ett hinder för detta arbete.

Pga svårigheter rekrytera erfaren personal svårt att alltid utföra arbetsuppgifter med god kvalitet

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

Namn	Antal	%
Ja	10	38,5
Delvis	10	38,5
Nej	6	23,1
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Dialog förs under resultat- och utvecklingsdialog.

Har ingen direkt uppföljning, men kan lyfta med min chef när som

Chefen är medveten om tidsbristen som varit under 2023 och därav ingen skriftlig uppföljning.

Tar upp det vid behov.

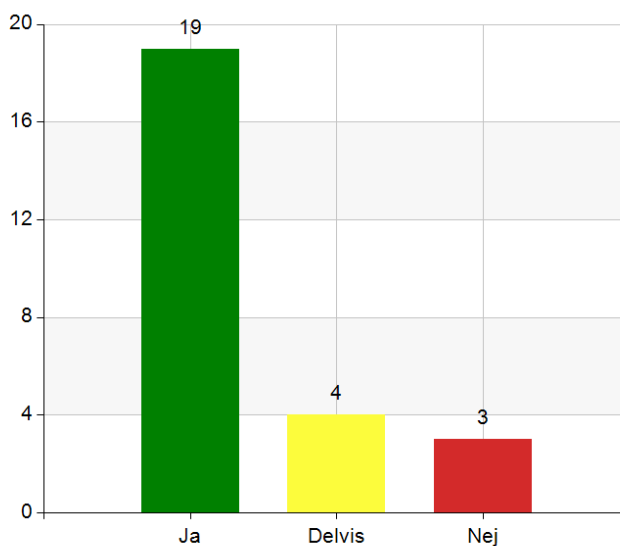
Inga inbokade avstämningar gällande frågan ovan utöver RUD-samtalet.

Osäker på vad som menas med frågan- Jag har god tillgänglighet till min chef

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

Namn	Antal	%
Ja	19	73,1
Delvis	4	15,4
Nej	3	11,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Vet ej!

Vid längre tids frånvaro.

Eftersom det är så många olika system, mail, telefon mm som ska kopplas vid frånvaro och detta ska göras till ersättande chef, har detta glömts bort.

Vid frånvaro och semester så täcker chefer för varandra.

Bara huvudsemester och längre frånvaro.

Vid längre frånvaro (sommarsemester). Ej vid kortare.

Vid längre tids frånvaro.

Skall vara så, men följs inte helt i dagsläget

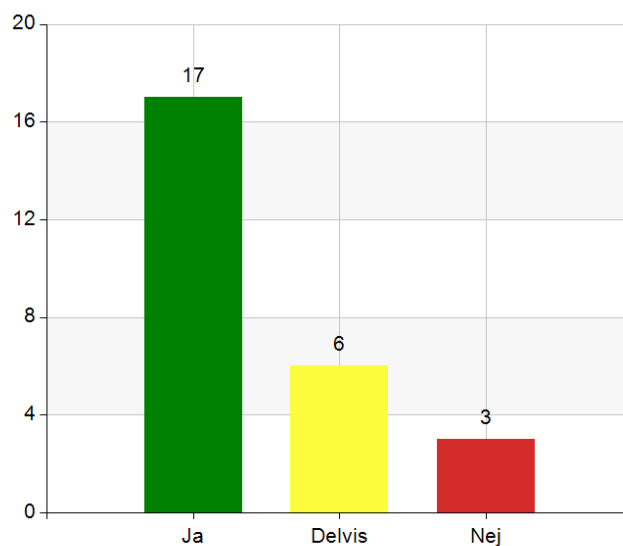
Vid längre frånvaro som t.ex. semester.

har ej fått information om detta.

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

Namn	Antal	%
Ja	17	65,4
Delvis	6	23,1
Nej	3	11,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Sker sällan.

Ej varit aktuellt.

Ej aktuellt men vet vad som görs vid behov.

Ej öppet klimat för att skicka tillbaka ett ansvar. Det är mitt uppdrag att fixa det.

Ej behövts men vet att det är så det ska göras om det inte kan hanteras.

Ej varit aktuellt.

Ytterst sällan.

Men uppskattas inte när det görs

När något är helt ohållbart och hantering/ lösning är osynlig under längre tid.

har ej fått information om detta.

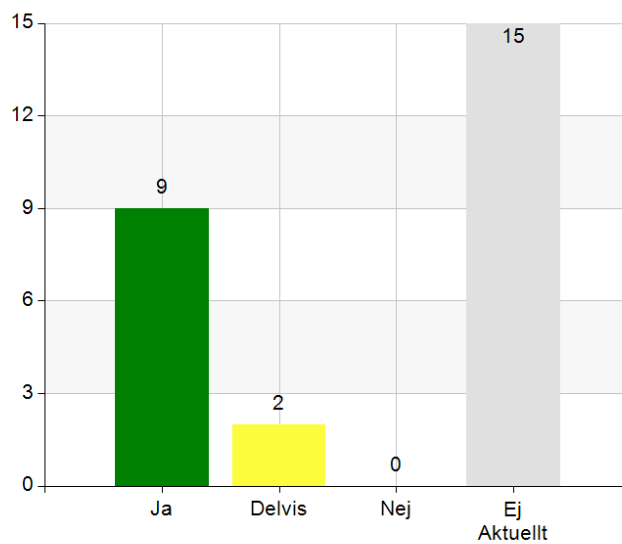
## 5.6 Medarbetare med fördelade arbetsmiljöuppgifter har haft dialog med mig som chef om sina arbetsmiljöuppgifter, kunskap, resurser och befogenheter och hur arbetsmiljöuppgifterna ska retuneras



Namn	Antal	%
Ja	9	34,6
Delvis	2	7,7
Nej	0	0
Ej Aktuellt	15	57,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens

100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

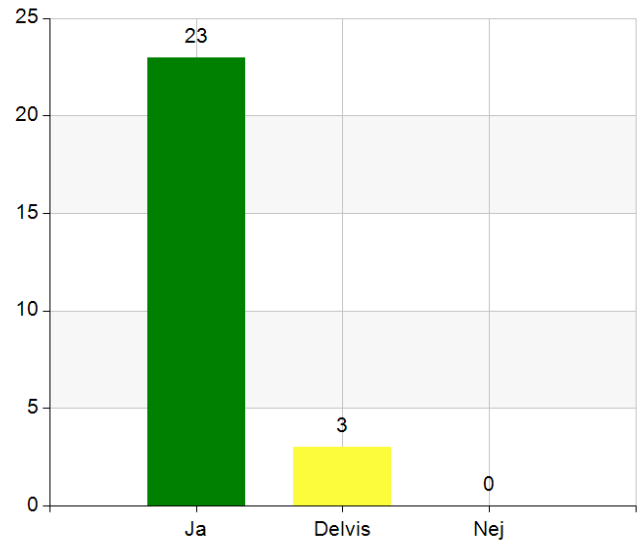
Har inte haft en särskild genomgång om det, men dialog. Komplettera med dialog om hur arbetsmiljöuppgifterna ska returneras.

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

### - Chef

Namn	Antal	%
Ja	23	88,5
Delvis	3	11,5
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

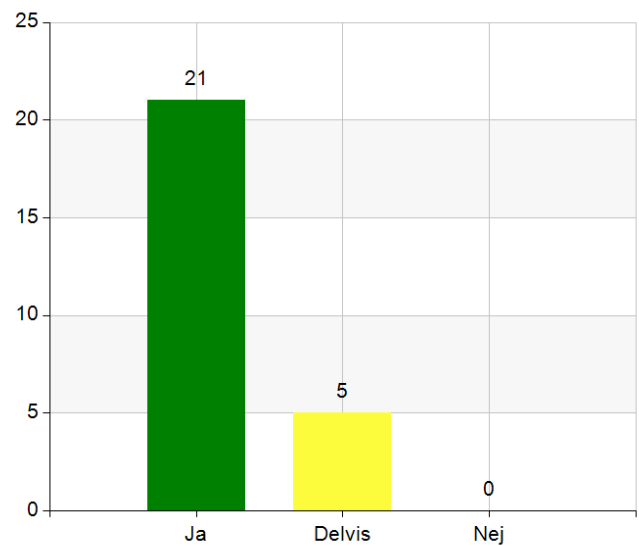
Svarsfrekvens
100% (26/26)



### - Medarbetare

Namn	Antal	%
Ja	21	80,8
Delvis	5	19,2
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)

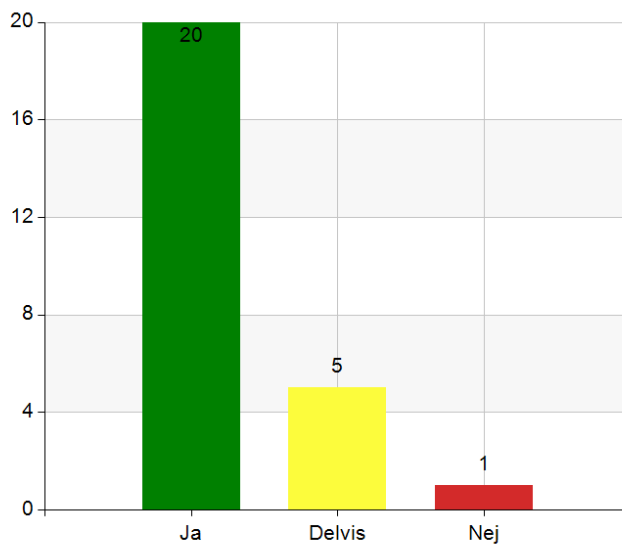


## 6.1 I min verksamhet har vi tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och vad som främjar en god arbetsmiljö

### - Skyddsombud

Namn	Antal	%
Ja	20	76,9
Delvis	5	19,2
Nej	1	3,8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Vikarier behöver ibland påminnas.

Har inget skyddsombud

Delvis hos medarbetarna, chef jobbar med att medvetandegöra och implementera via apt.

Oklart skyddsombud. Genom genomgången av de 8 friskfaktorerna har vi fått en gemensam bild över vad som behöver stärkas och därmed var riskerna finns.

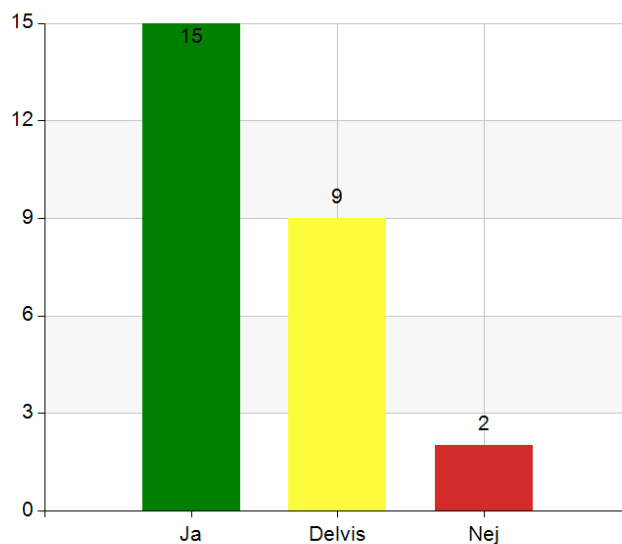
Utbildning för skyddsombud behövs, nanolearning är inte tillräckligt! Efterfrågar en gemensam BAM för chefer och skyddsombud.

Vi tror det, vi stämmer av regelbundet för att få verklig bild om alla mår bra och trivs bra i nuvarande arbetsbelastning som varierar över tid.

## 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	15	57,7
Delvis	9	34,6
Nej	2	7,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



### Kommentarer och förslag på åtgärder

Ang Medarbetare som återgår efter längre ledighet finns det brister. Rutin kommer att skapas.

Checklista saknas

Lite nja på de som återkommer till tjänsten.

Genom kommunens övergripande introduktion. Gått en webutbildning för chefer i arbetsmiljö.

Inte alltid de som återkommer efter ex föräldraledighet

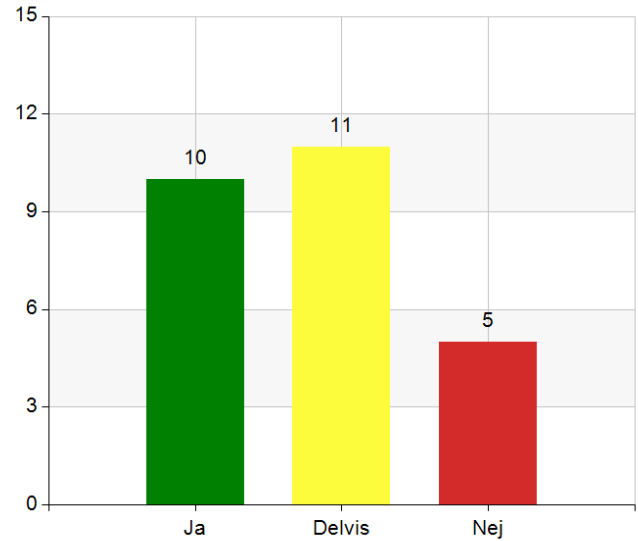
Kan förbättra rutiner för detta, nyanställda får men inte alltid för de som återgår i tjänst. Däremot finns skyddsombud nära. Åtgärd; Se över rutiner kring detta för att säkerställa att det genomförs.

Vi går igenom / skickar ut skriftligt samtliga policyn årligen till samtliga.

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

Namn	Antal	%
Ja	10	38,5
Delvis	11	42,3
Nej	5	19,2
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



#### Kommentarer och förslag på åtgärder

Var och hur skall det dokumenteras?

Det framgår av checklista att vissa arbetsmiljöfrågor ska lyftas.

Kommer att finnas i den nya introduktionsrutinen som uppdateras på en enhet. Övriga enheter: ja

Förslag om en övergripande checklista av det som är gemensam introduktion som sedan dokumenteras

Arbetsmiljö finns med i introduktion muntligt men är osäker på en den finns med skriftligt i introduktionschecklistan.

Oklart om chefernas genomgång av utbildningen dokumenterats någonstans.

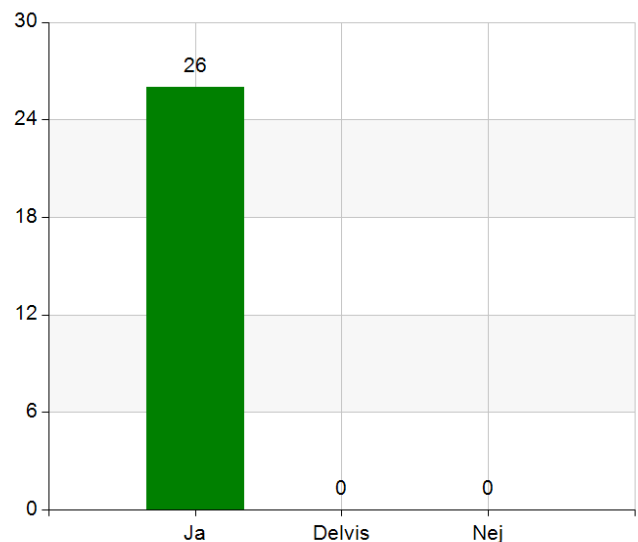
kommer läggas in i ny rutin under året då vi arbetar med ledningssystem detta år,

Checklista bockas av. När genomfört slängs efter en tid.

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

Namn	Antal	%
Ja	26	100
Delvis	0	0
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (26/26)



**Kommentarer och förslag på åtgärder**

Utgår från det, ej varit aktuellt ännu.

Sällan men har hänt.

## 7.1 Beskriv arbetsmiljöfrågor som hanterats under året:

Vi har fått ett extra kontor på Furugården då vi är rätt trångbodda

APT en gång/månad med arbetsmiljö som en stående punkt, enskilda samtal med medarbetare som bidrar till negativ arbetsmiljö, tar hjälp av HR vid svårare ärenden.

Sjukfrånvaron ligger på 11% under 2023, ej arbetsrelaterad ohälsa, handlar till största delen om psykisk ohälsa samt fysisk sjukdom. Kontakt med Försäkringskassan, 3-partssamtal på vårdcentral samt anpassade arbetsuppgifter i vissa fall.

Rapporteras i Stella, mindre allvarliga händelser.

Skyddsronnd med skyddsombud uteblev 2023 då chef var ny i tjänst.

Anmälan om sexuell trakasseri förekom vid ett tillfälle, Kommunal och HR var behjälpliga med utredning, ärendet lades ner.

År 2023 har tre områdeschefer arbetat i hemtjänst Vaggeryd under olika perioder. Vi har genomfört följande:

- Arbetsplatsträffar var sjätte vecka.
- Samtliga medarbetare har fått möjlighet att besvara medarbetarenkät.
- Samtliga medarbetare har haft RUD-samtal med närmsta chef.
- Riskbedömning har genomförts hos majoriteten av hemtjänstens brukare.
- Riskbedömning genomförs vid behov.
- Skyddsronder har genomförts tillsammans med skyddsombud och brandombud.
- Arbetstidsförkortning för hemtjänstens medarbetare. Heltidsmätt 34 timmar. Projektet pågår även under året 2024.
- Personlig jacka och rygsäck inköpt till ordinarie medarbetare samt till månadsanställda. Möjlighet för timvikarier och elever att låna jacka.
- Sjukfrånvaron i hemtjänst Vaggeryd har varit 12,24 % under år 2023.
- Fem medarbetare som varit långtidssjukskrivna under året på grund av psykisk ohälsa, fallolycka samt fysisk åkomma. Åtgärder: Rehabuppföljningar, kontakt med företagshälsovården vid behov, inköp av broddar, äskning arbetsskor med broddar för att förhindra fallolyckor.
- Nio händelser registrerade i Stella, varav sju arbetsskador och två tillbud. Viltolyckor, fallolyckor på grund av halka, vårdrelaterad smitta, hot samt elstöt. Åtgärder vidtagna och utvärderade. Vi förmodar att alla händelser inte rapporteras eller registreras i systemet. Under år 2024 kommer områdeschef tillsammans med skyddsombud ha genomgång av tillbud, arbetsskador på arbetsplatsträff.
- Finns inga anmälningar gällande diskriminering, trakasserier/mobbning, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling under året.

Sjukfrånvaro 6,74 %

Orsaker- psykisk ohälsa, , kotförskjutning, sjuk vid 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 9 st.:

1 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

2 st. Kränkning

Orsak- En boende skällde ut och beskyllde medarbetaren.

Åtgärd- Samtal, uppföljning,

Effekt- Bra

1 st. Stick- eller skärskada

Orsak- Skruva av nålen på insulinspruta

Åtgärd- kontakt med ssk som kontrollerade blodsmitta mm på boende.

Effekt- Ingen ytterligare åtgärd har behövts.

3 st. Tillbud på grund av annan person

Orsak Boende med demensdiagnos med hög integritet med snabba humörsvängningar.

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. Övrigt ej angivet

Orsak- Sjal låg vid brukarens säng. Personal halkade

Åtgärd- Borttagen

Effekt- Bra

Medarbetarenkät 2023:

Genomgång och handlingsplan på APT

Förbättringar på alla frågor jämfört med 2023

I samtliga frågor ligger Sörgården i nivå, strax under eller strax över med både Socialförvaltningen och Vaggeryds kommun utom Ledarskap och Lön- och medarbetarsamtal

Åtgärder-

Lön- och medarbetarsamtal:

Tydlig information tillsammans med medarbetare vid resultat- och utvecklingsdialog.

- Avtalet bestämmer hur mycket pengar som ska fördelas.
- Att lönesättningen beror på föregående års resultat för den enskilde
- Hur bedömningen sker i dialog med medarbetaren
- Motivering
- Förslag på åtgärder
- mm.

Ledarskap:

Har en tydlig bild på vad som efterfrågas vad jag ska göra/ ändra

Resultat- och utvecklingsdialog 2023:

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 genomförande-planen och dokumentera.

Åtgärd- Utbildning för Combine- ombud gällande praktisk genomgång av systemförvaltaren mars 2024. Återkoppling/ visning på APT för övriga.



Dokumentationsutbildning av intern planeras våren 2024.

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 och skrivs ut samt sätts in i en pärm för att synliggöra för vikarier., där alla kan läsa det.

Förebyggande och/ eller hälsofrämjandeinsatser

Löpande samtal med medarbetarna

På varje APT poängteras vikten av att utnyttja friskvårdsbidraget

Samtliga skyddsronder är genomförda, men inte registrerade i systemet.

Skyddsronder har genomförts. Riskbedömning i samband med nytt schema vid förändrade regler om dygnsvila. Viss personal har i samband med införandet av Fast omsorgskontakt i hemtjänsten tydligt pekats ut som ansvariga för att göra riskbedömningar i brukarnas hem. Dialog med medarbetare ang situationen hos vissa brukare. Teamträffar mellan professioner där fokus naturligtvis är brukarna men där sådana frågor som även påverkar vårdtyngd och arbetsmiljö för personal. Samverkansmöte med HS för klargörande av arbetssätt och rutiner har införts. Regelbundna APT. Möjlighet till inflytande vid schemaförändringen. RUD-samtal med alla medarbetare.

Sjukfrånvaro 2023: 7,94% (2022: 9,21%)

Jag kan inte se att sjukfrånvaron är arbetsrelaterad. Dock har medarbetare erbjudits och tackat ja till kontakt med företagshälsovården för möjlighet att bearbeta sådant som påverkar i stor utsträckning, i avsikt att minska sjukfrånvaron. Någon långsiktigt effekt i dessa enskilda fall har inte ännu kunnat konstateras.

Skador och tillbud:

4 skador med sjukfrånvaro, några i samband med användande av hjälpmedel. Samtal med personal om metod för att använda hjälpmedel samt behov av andra typer av hjälpmedel.

1 halkolycka utan sjukfrånvaro. Broddar har inköpts under året och erbjuds till personal.

1 stickskada, provtagning för ev smitta gjordes omgående. Personal informerades sedan om att ingen smitta fanns.

3 tillbud har rapporterats. Ett avser personals upplevelse av att bli kränkt av annan personal. Samtal med samtliga har hållits. Ett avser att personal känt sig hotad av en person som vistats utanför ett hus där det bor brukare. Har samtalat med personal och påmint om möjlighet att använda överfallslarm. Ett avser en dikeskörning som inte ledde till skada men upplevdes obehaglig. Uppföljning med personal har gjorts om hur man upplever bilkörning efter händelsen, allt sägs vara ok.

Hälsofrämjande insatser: projektet med 34 timmar som heltidsmått pågår ytterligare ett år. Lyfter ofta frågor om samarbete på samtal och APT, hälsosamtal vid upprepad korttidsfrånvaro, har haft effekt i något fall, i andra fall har det inte haft effekt.

Trakasserier - Ett antal yngre kvinnlig kom under en period med klagomål på en timvikarie att det förekom oönskade inviter och kramar. Samtal med persona hölls, samtal med vikarien hölls, i samråd med HR beslutades om att det fanns skäl att avsluta vikarien. Tyvärr har personalen inte rapporterat detta i Stella men problemen har framkommit och har åtgärdats.

Under året har det skett en schema ändring som påverkat arbetsgruppen, där ett flertal medarbetare valde att avsluta sina tjänster. Haft en långtidssjukskrivning som ej var arbetsrelaterad. Finns mycket hög arbetsmotivation och trivsel i arbetsgrupp.

Ny målgrupp med psykisk ohälsa och missbruk där personalen känner sig otrygga som vi ständigt arbetar med.

Haft en stor brandrond på Jupiter med brandinspektionen.

Dålig rapportering av tillbud, bättre vid skador.

Arbetat mycket med gruppdynamiken och allas lika värde.

Under 2023 har skyddsronder till viss del utförts tillsammans med skyddsombud och vaktmästare på arbetsplatsen.

Diskussion kring belysning, nödutgångar har tagits upp och åtgärdats under året.

Apt har genomförts 10 st under året. Där diskuteras arbetsbelastningen på avdelningarna och upplevelsen både fysiskt och psykiskt hos medarbetarna. All personal har haft RUD samtal under året vilket dialog kring sin arbetsmiljö har tagits upp. Det var 24 av 31 som svarade på medarbetarenkäten i höstas och visar bra siffror att de trivs på sin arbetsplats.

Den stora arbetsmiljöfrågan är arbetsdirektivet 11 timmars dygnsvila som införts vilket har påverkat personalen på flera sätt när det gäller dag, kväll och helg.

Totalt under 2023 så har 4 medarbetare gått upp till heltid. Vid årsskiftet 23/24 så arbetar totalt 19 medarbetare heltid vilket bemannar upp vår sjukfrånvaro, semester under året och under sommaren. Resurspass ingår för alla medarbetare vilket gör att fler fast anställda bemannar våra avdelningar och vikarier användningen har minskat.

Under året har det varit 2 tillbud gällande hot och våld av en brukare. Åtgärder har gjorts i fråga om handlingsplan för att bemöta boende.

Säkerhet och skydd

Fysisk miljö

Utformning av schema

RUD samtal har hållits med alla medarbetare.

Riskbedömningar och tillbudsanmälningar har genomförts på alla enheter, men behöver stärkas på vissa enheter. Detta utifrån att implementering görs via att återkommande medvetandegöra medarbetarna på det egna ansvaret i att rapportera händelser till chef. Hot och våld har ökat under året utifrån ny målgrupp av brukare. Åtgärder har varit att systematiskt jobba med arbetssätt och rutiner, samt att utöka arbetsgruppen. Effekten av detta har blivit en minskning av incidenter av utagerande art.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har haft brister under året som gått, men förbättringar har genomförts och fortsätter att genomföras under kommande år.

Sjukfrånvaron har delvis berott på arbetsbelastning under första delen av året på en enhet, vilket har åtgärdats genom att se över arbetsuppgifter och hjälpt till att fördela dessa på andra enheter. Övrig sjukfrånvaro har inte varit arbetsrelaterad.

Sjukfrånvaron har varit ett arbetsmiljöarbete under 2023-2024.

OC följer statistiken för sjukfrånvaron från 2019 fram till 2024.

Sjukfrånvaron har från år 22, till 23, sänkts från 9,5 % till 6 %.

År 19 var frånvaron på 7.5 % . OC tillsammans med medarbetare arbetar intensivt med "den egna" arbetsmiljön, ansvaret i att bidra till gruppen, skapa god stämning, trivsel och ha kul ihop. Vi arbetar mycket med resursspass över gränserna, vilket gjort att man lär känna andra kollegor, mår bättre på jobbet och är inte sjuk lika mycket.

Vi har under året också arbetat mycket med vår fysiska arbetsmiljö; hur ser det ut runt omkring oss och hur mår vi i den fysiska miljön, ex. med hjälpmedel, inventarier, ventilation, belysning, värme/kyla osv. Vad får vi och andra för signaler eller första intryck av att komma till just "vår" avdelning? vilka känslor skapar det? känner man sig välkommen etc?

Vidare har OC jobbat mycket för att skapa delaktighet i verksamheten, uppmuntra, bevara och utveckla den fina arbetsplats och arbetsgrupper vi idag har. Det är en hög trivsel på arbetet, med sina kollegor och chef. Alla bidrar till den fina miljön och det är viktigt att vi inte lutar oss tillbaka utan fortsätter det vi gör och utvecklar arbetsplatsen för att kunna nå andra nivåer. Bemanningsutmaning i schemat skapar arbetsmiljöproblem/risker där vissa medarbetare får dra ett tyngre lass, där behöver vi den gruppkänsla och förståelse för varandra vi lagt grunden för, genom att kunna avlasta/rotera schemarader mm.

Sammanfattningsvis har det varit ett "lugnt" år, mycket arbetet har fokuserats till "uppdraget" och "varför". Varför är jag här. Vad har jag för uppdrag. Vad är min skyldighet mot min rättighet. Med en ökad känsla av delaktighet och tillsammans-tänk, har året flutit på.

Två tillbud har inkommit under året och dom har hanterats genom handlingsplaner och enskilt samtal med berörd personal.

sprickor i golvet på mejeriet - åtgärdas av fastighet.

långtidssjukskrivning pga. skyla - packning kommer läggas ut i rumstemperatur.

- Att mer aktivt arbeta med strukturerade enskilda möten att stödja i prioritering, då det framkommit att arbetsbelastningen varit hög för första linjens chefer.

- Att mer aktivt lyfta arbetsmiljöfrågor under punkten arbetsmiljö på chefsmöte/apt.

- Heldag att lyfta psykosocial arbetsmiljö i gruppen för att arbeta ihop gruppen igen, ett förebyggande arbete genom att lyfta saker. för att kunna åtgärda.

- Arbetat mer aktivt att även chefer ska skriva tillbud. har blivit bättre.

Låg sjukfrånvaro. Inga tillbud/skador. Riskbedömningar vid olika förändringar med uppföljningar. Skapat ett årshjul för arbetsmiljöarbetet, där vi arbetat med vissa frågor i dialog på APT, planeringsdagar med mera. RUD-samtal med uppföljningar är genomförda. Medarbetarenkäten är genomförd och mål är lagda utifrån resultat. Förebyggande arbete med arbetsmiljön - kollegial handledning och samtalskontrakt samt ärendegenomgång en gång i veckan. Detta verkar ha gett en god effekt för det hälsofrämjande arbetet.

Under året har det varit två incidenter på två av mina tre enheter kopplat till hot och våld. Så fokus i år har varit att hantera detta, skriva nya riskbedömningar och handlingsplaner.

Skyddsronnd OSA är genomförd och mycket åtgärder kring utbildning och information detta fick tyvärr prioriteras bort 2024.

Haft två gemensamma APT med alla gruppbestäder/service bostad och även sommarfest för personal inom FO.

Total sjukfrånvaro Fågelåsen 2.69

Total sjukfrånvaro Ringvägen 12. 37 två långtidsfrånvaro

Total sjukfrånvaro Smedjegatan 16.67 två långtidsfrånvaro

\*

Under året har ett omfattande arbete gjorts för att ställa om bemanning och schema för att efterleva EU-direktiv om dygnsvila som började gälla 1 oktober och som syftar till ett hållbart arbetsliv. Omställningen har varit särskilt resurskrävande för både chefer, administratörer, medarbetare och andra stödjande funktioner. Under 2023 har även ett intensivt kompetensutvecklingsarbete pågått. Dels då flera utbildningar genomförts som syftar till att uppfylla arbetsmiljökraven. Men även då utbildningar som syftar till att stärka professionskunskapen har genomförts under året, till exempel utbildningar till undersköterska och utbildning till stödassistent.

Resultatet i den medarbetarenkät som genomfördes under hösten 2023 visar sammantaget på ett förbättrat resultat. Medarbetarenkäten innehåller tio frågeområden. Hälften av dessa områden har samma resultat som 2021, dvs 5,5-4,7 poäng av 6,0 möjliga. De andra fem områdena har en förbättring av resultaten med 0,1-0,2 poäng, dvs 4,9-4,5 av 6,0 möjliga. I de verksamheter med resultat som bedöms negativa, har planer arbetats fram med åtgärder för att förbättra resultatet.

Jag har gjort ronderna och det har inte funnits något större att tillrättalägga.

Det är en relativt låg sjukfrånvaro.

Det har varit 4 rapporter i Stella gällande. Två gäller att personal hamnade i en oväntad situation som kunde innebära risk då brukaren behövde hjälp med förflyttning och var tung, en gäller att vi har en brukare som är otrevlig mot folk och i detta fall handläggaren - det är rapporterat som kränkningstillbud - samt en fallskada i trappa och vi kan konstatera att det finns en skillnad i stegen i trappan då flera snubblat på samma ställe. Inget av tillbudena har varit allvarliga.

Sjukfrånvaron ligger på en normal nivå i gruppen som helhet. Deltidssjukrivningar är aktuella men är inte direkt arbetsrelaterade. Vissa anpassningar har gjorts för att underlätta återgång till arbetet. Arbetsuppgifter har anpassats och stöd av kollega är en annan åtgärd. Även krav på viss kompetensutveckling har skjutits på som åtgärd för att minska belastning på medarbetare som är i rehabiliteringsprocess.

Fokus på 8 friskfaktorer. Ny grupp, endast två medarbetare.

Under året har verksamheten genomfört regelbundna arbetsplatsträffar, medarbetarenkät och RUD-samtal. Riskbedömningar har genomförts då detta varit aktuellt, dels på arbetsplatsen men också hos brukare. Skyddsronder har genomförts tillsammans med skyddsombud eller annat ansvarigt ombud.

Medarbetarna har under året(2023) jobbat utifrån ett heltidsmått på 34h, detta som ett projekt med målet att bland annat minska sjukfrånvaro. Projektet kommer fortsätta även under 2024. Under 2023 var sjukfrånvaron 12,24% där fem längre heltidssjukskrivningar bidrar. Av dessa är en arbetsrelaterad i form av halkolycka under arbetstid medan de övriga är psykisk ohälsa(3) samt personlig tragedi. Som ett resultat av fallolyckan har områdeschefer åter lyft diskussionen om arbetskor.

9 händelser har registrerats i Stella varav en bedöms som allvarlig. Det finns ingen specifik händelse som utmärker sig. Halkolycka, viltolycka, vårdrelaterad smitta, elstöt och hot o våld. Åtgärder i olika former av vidtagna och utvärderade. Vi tror att det finns ett mörkertal vilket vi har för förhoppningar om att minska under kommande år genom diskussion med personalgruppen under arbetsplatsträffar.

Inga anmälningar kring diskriminering, trakasserier/mobbning, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Vi arbetar med arbetsmiljön löpande under året. Fast punkt på APT. Vi analyserar medarbetarenkät och gör handlingsplaner. Gör alltid riskbedömningar vid förändringar. Följer löpande upp. Håller RUD samtal för samtliga. Sjukfrånvaron har minskat. Kan inte se arbetsrelaterad ohälsa är den största orsaken utan mest fysiska sjukdomar i bägge områdena.

Inga anmälningar om kränkande särbehandling.

Torr luft på Skillingehus (socialtjänst vån 1 och våning 2)Påverkar ögon, andning, huvudvärk. Dåliga åtgärder från fastighet. Skyddsombud inkopplat.

Jösses vad frågor.

upplever att värdegrunden behöver lyftas mer och ta upp frågeställningen om hur man upplever sin arbetsmiljö och hur man ser på sin roll som arbetskollega. Hur man hanterar brukarens känsla av kasam.

Sjukfrånvaron ser inte onormal ut, en medarbetare med flera sjukskrivningar där rehabplan är upprättad.

Hög belastning i arbetsgrupper gör att många är trötta och ett medvetet arbete pågår med att såväl avlasta och skapa rutiner och struktur. Under året har chef bytts vilket har påverkat arbetsgrupperna.

viss dokumentation av vidtagna riskbedömningar, ronderingar, åtgärder mm saknas.

Mycket få tillbud har rapporterats in i arbetsmiljösystemen.

Nulägesavstämningar varje måndag hela år 2023- och 2024 inplanerat.

Månadsavstämningar på APT laget runt.

Hjälp om prioritet/ bort prioritet erbjuds.

Fråga om vi ska bromsa deltagande i annat ställs för att se om vi har kapacitet för att delta i andras utvecklingsarbete som indirekt även kan påverka oss.

Enskilt samtal med medarbetare som upplevts vid ett tillfälle vara överbelastad för att hjälpa till att sätta ramar och avgränsa inflödet av arbetsuppgifter.

Beviljat att bortprioritera vissa arbetsuppgifter under en tidsperiod.

Avvikelse arbetas med så snart den inkommer, har hänt att det släpar något på grund av systemets uppbyggnad.

Har aktivt arbetat med kommunikation vid sjukfrånvaro, uppföljning och avstämning kring det.

Har arbetat på individ och gruppnivå gällande en konflikt mellan fysioterapeuterna. Har resulterat i nytt forum för samarbete=professionsträffar som är inbokade med regelbundenhet.

Skyddsronder

APT

samverkansmöten

RUD-samtal

sjukfrånvaron

Jag har haft chefsbefattningen sedan augusti 2023.

Analyser av konsekvenser av arbetstyndsmätning och sjukfrånvaro har gjorts. Som konsekvens har en konsult anlåtats.

Enskilda rehab 'renden har utretts och jag har gjort rehabplaner

Arbetstyndsmätningar och enskilda veckoavstämningar gör jag som ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

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>Ha översyn på medarbetarnas arbetsbelastning dvs hur många pat varje SSK har, hur mycket möten som förläggs och övrigt som kommer in från alla håll</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>Säkerhetsutbildning för alla medarbetare, brandrond samt övning på Mejeriet. Fortsatt gemensamt arbete med medarbetare gällande den sociala 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>Under 2024 kommer hemtjänst Vaggeryd delas in i två områden, område 2 och 3. I och med denna förändring får områdeschef mindre antal medarbetare än tidigare. Detta möjliggör ett mer närvarande ledarskap samt större möjlighet till förebyggande åtgärder i arbetsmiljöarbetet. Delningen kan innebära en lugnare arbetsmiljö för medarbetarna.</p> <p>Inför delningen har områdeschefer informerat medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare fortlöpande. Risk- och konsekvensanalys har genomförts tillsammans med medarbetare och skyddsombud och handlingsplan är upprättat.</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>Utbildning för Combine- ombud gällande praktisk genomgång av systemförvaltaren mars 2024. Återkoppling/ visning på APT för övriga. Dokumentationsutbildning av intern planeras våren 2024.</p> <p>Förbättra resultatet på medarbetarenkäten ytterligare, men prio på Lön- och medarbetarsamtal och ledarskap</p> <p>Kontinuitet, bemanning och gruppdynamik</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 har återkommande problem med synpunkter på planeringen av personalens brukarbesök. Planeringen påverkar personalens arbetsmiljö, åtgärder i form av att se över förutsättningarna för planerarens egen arbetsmiljö och möjlighet att arbeta ostörd genomförs i början på året.</p> <p>Fortsatt rekrytering av personal. Fortsatt arbete med introduktion av nya medarbetare. Fortsatt samarbete med andra verksamheter.</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>Handlingsplaner 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>	<p>Se över så ett hållbart schema ges till medarbetare utifrån arbetsdirektivet.</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>Kompetensutveckling Rutiner kring sjukfrånvaro Kompetensutveckling Utveckling och kvalitet</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>Arbete med ledningssystem och att medvetandegöra medarbetarna i arbetsmiljöfrågor. Utbildning för skyddsombud. 3 ronderingar har prioriterats under året, fysisk, OSA samt brand. Dessa har planerats in tillsammans med skyddsombud. Genomföra möten i SAM-gruppen (chefer och skyddsombud) 10 ggr under 2024. Lyfta arbetsmiljö på apt samt att vissa verksamhetsmål har sin utgångspunkt utifrån 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 arbetet för att öka frisknärvaron på arbetsplatsen. Genom arbete i vår arbetsmiljö, ex utse hälso-ombud eller annat ombud som ordnar aktivitet för gruppen 1-2 gånger per år. Lägga över en del av arbetsmiljöansvar på personalen själva till att se sin egna del i det. Fortsatt nära ledarskap för att stötta, uppmuntra och trygga i kompetens och situationer.</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>packningsrummet på sörgården ska byggas.</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>- Att arbeta både på strategisk övergripande nivå och i chefsgruppen direkt att minska arbetsbelastning och få förutsättning att hinna med sina arbetsuppgifter.</li> <li>- Att bli bättre på SAM.</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>Prioritera arbetet med årshjul och utvärdera om vi ska arbeta på annat sätt kommande år. Det förebyggande arbetet (se ovan) är de hälsofrämjande åtgärder som kommer att vara prioriterade att följa upp.</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 åtgärder kopplat till OSA enkäten. I RUD samtalen så mår man bra och trivs på sina arbetsplatser. Utifrån medarbetarenkäten så har de fått skicka in vad de vill jobba med och de vill jobba med att schemalägga administrationstid så man känner sig mindre stressad. Vi har också fått i uppdrag att gå igenom och skriva/uppdatera alla rutiner inom FO så detta kommer vara en stor del av årets förbättringsarbete som också kommer underlätta och tydliggöra uppdraget och arbetsuppgifterna.</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>*</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>Ett område som särskilt uppmärksammas är chefernas arbetsmiljö där en försämring skett avseende resultatet kring organisatorisk och social arbetsmiljö och där en större andel chefer än tidigare upplever att de inte hinner med sina uppgifter. Detta är ett särskilt område som förvaltningen kommer arbeta vidare med under 2024.</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>Förbättra arbetsmiljön i lokalerna med mer ändamålsenliga möbler, nya gardiner (efter 19 år) och lite annat. Efterlyser storstäd och underhåll av lokalerna. Finns också utrymme att se över funktionaliteten. Gjordes en kontroll av lokalerna för några år sedan som konstaterade skador som inte åtgärdats. Påtalat detta för fastighet utan respons.</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>Utökning av bemanning genom att anställa ytterligare en heltidstjänst. Samtal både enskilt och i grupp kontinuerligt för att lösa konflikter, missförstånd och problem som skapar otydlighet i verksamheten. Många samtal och diskussioner om medarbetarnas egna förslag på lösningar och förändringar för att förbättra organisationen och arbetsmiljön.  Ökad flexibilitet att samarbeta och stötta varandra vid arbetsanhopningar. Upprättar och uppdaterar rutiner som skapar otydligheter i ansvarsfördelning etc.</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>Fokus på att skapa goda förutsättningar för cheferna inom området. Fortsatt arbete med att stärka friskfaktorerna; Rättvis och transparent organisation, delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling.</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>Hemtjänsten i Vaggeryd står inför en omorganisation där tidigare personalgrupp kommer delas in i två grupper med varsin områdeschef. Inför delningen har det pågått fortlöpande information till medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare. Risk och konsekvensanalys har genomförts och handlingsplan upprättad. Delningen medför att medarbetare per chef minskar betydligt. Förhoppningar om ett närmare ledarskap och en lugnare arbetsmiljö för såväl chefer som medarbetare.</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>Lagom arbetsbelastning, frisknärvaro.</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>2024 fokus på hälsa och vad är det för den enskilde. Värdegrundsarbetet.</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>Arbete med ledningssystem, arbete med att medvetandegöra arbetsmiljöfrågorna för medarbetare. Utbildning Skyddsombud.  Tre ronderingar har prioriterats under året, fysisk, OSA samt brand. Dessa har planerats in tillsammans med skyddsombud.  Genomföra möten i SAM-gruppen (chefer och skyddsombud) 10 ggr under 2024.  Lyfta arbetsmiljö på APT  Vissa verksamhetsmål har sin utgångspunkt från medarbetarenkät.</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>Begränsa inflödet att nytt/ nya arbetsuppgifter till HS Rehabteamet. Hjälpa dem att sålla bort "inte måsten" för att ro i hamn det som redan är pågående, hög prioritet/ enda prioritet.</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>Sjukfrånvaron motverka långtidssjukskrivning Arbeta med en psykosociala arbetsmiljön Arbeta med stöd från chef till medarbetare En omorganisering är gjord</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>Skriftliga uppdaterade rutiner för säkerhetsarbetet på kontoret och hembesök.  Att bli en attraktiv arbetsgivare som attraherar erfaren kompetens personal som vill stanna.</p>

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

Sjukfrånvaro som rör medarbetares psykiska ohälsa, den är inte arbetsrelaterad men arbetsmiljön påverkas då vikarier måste sättas in som ersättare och alla vikarier har inte delegering vilket innebär att ordinarie personal alltid måste ta ett större ansvar för både avdelning och medicindelning.

Hemtjänsten har miljöfaktorer att ta hänsyn till i arbetsmiljön, exempelvis väglag som är svåra att påverka.

Nej.

Utbildning för skyddsombud. Utbildningsplan i förvaltningen vad gäller riskutbildning genomförs på förvaltningsnivå. Resurser som lokaler som är anpassade efter verksamhetens behov har lyfts till ledningen.

Mer friskvård i verksamheterna/arbetsplatserna, mer hälsofrämjande åtgärder så fler förstår sambandet mellan rörelseglädje - hållbart arbetsliv. ex. hälsoföreläsning, ex, friskvårdsaktivitet som en tävling, (ett år fanns stegtävling)

Pengar till skor - hållbart arbetsliv.

Till operativa chefer behöver det på förvaltningsnivå arbetas med processer och planering så det inte blir för mycket på en gång som kommer utöver huvuduppdraget.

Det kan vara krav utifrån eller beslut på politisk nivå. Under 2023 är de nya arbetstidsdirektivet ett bra exempel som påverkade chefernas arbetsmiljö mycket då det behövde verkställas på i vår värld på kort tid.

Torr luft som påverkar flera individer i hela arbetsgruppen, torra ögon, rinnande näsa och torrhosta.

Larmprocessen och hanteringen av larm.

Samt vikariehanteringen som nu görs av medarbetare som egentligen behöver lägga tid på våra boende. från skillnad till andra delar i förvaltningen så sköts detta av adm.

\*

En bra intro till ansvaret för arbetsmiljö såsom chef. Har varit dåligt. De som blir skyddsombud får en bättre utbildning via facken - känns lite märkligt att de blir mer experter än vi som har ansvaret. Till stor del fått söka själv och det gör jag gärna, vil alltid förkovrar mig men det har inte funnits tillräcklig tydlighet från arbetsgivaren om ansvaret och vad förväntningen är.

Delar av det som rör rättvis och transparent organisation rör aktiviteter som inte stab ledning är ansvarig för, men kan arbeta för att påverka. T.ex. tillgång till minnesanteckningar LG.

Hemtjänsten har miljöfaktorer att ta hänsyn till där vi inte alltid kan påverka. Exempelvis väglag.

-

vet inte

Utbildning skyddsombud, gärna BAM tillsammans med chef

Utbildningsplan i förvaltningen vad gäller riskutbildning, HLR mm (ej genomfört sedan innan pandemin)

Resurser inte fullt tillräckliga, exempelvis lokaler som ej fullt ut är anpassade för verksamhet, brist på fordon leder till viss stress.

Vet ej