



Socialförvaltningen

Datum: 2018-09-03

Dnr: SN-2018-57

Svar till Arbetsmiljöverket på inspektionsmeddelande 2018/008573

Organisationsnummer: 212000-0290

Arbetsställe: Vård och omsorg

Besöksdatum: 13 och 15 mars, 8 maj 2018

Beteckning: 2018/008573

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har, under mars 2018, inspekterat två arbetsplatser, Alunda och Gimo, inom vård och omsorg i Östhammars kommun. Arbetsmiljöverkets återföring skedde vid ett möte i maj 2018. Vid inspektionen hittades sex förbättringsområden för vilka redovisning ska vara arbetsmiljöverket tillhanda senast den 17 oktober 2018. Redovisningen ska innehålla hur arbetsgivaren har uppfyllt kraven utifrån de brister som identifierats, samt hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i åtgärderna.

Nedan följer en redovisning gällande hur arbetsgivaren avser uppfylla kraven, vad som är gjort och vad som återstår att göra. Skyddsombud har varit delaktiga i hela arbetsprocessen och samtliga medarbetare har hållits informerade.

Detta svar har främst fokus på vård och omsorg men delar av bristerna som arbetsmiljöverket noterat omfattar även socialförvaltningen och Östhammars kommun som helhet. Exempel på detta är mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Samtliga åtgärder är inlagda i "Socialförvaltningens handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet" (se bilaga 1). Denna plan följs bland annat upp på samtliga möten med skyddskommittén, vilket säkerställer att huvudskyddsombud och fackliga representanter är delaktiga i arbetet. Protokoll från skyddskommitténs möten görs, via intranätet, tillgängliga för samtliga medarbetare.



Brist och krav

1. Rutiner - systematiskt arbetsmiljöarbete - skriftliga riskbedömningar

Östhammars kommun ska, genom Lednings- och verksamhetsstöd, utveckla mallarna för riskbedömningar och även följa upp hur stödet gällande riskbedömningar fungerar. Detta ska samverkas.

Frågan gällande skriftliga riskbedömningar har förtydligats i rutinen gällande årlig uppföljning.

2. Rutiner - systematiskt arbetsmiljöarbete - årlig uppföljning

En kommunövergripande rutin gällande årlig uppföljning arbetades fram under 2017. Då det fanns brister i hur detta tidigare hade skötts tog Östhammars kommuns ledningsgrupp beslut om att rutinen i ett första skede skulle vara relativt enkelt utformad och endast omfatta enhetsnivå.

Rutinen gällande den årliga uppföljningen har utvecklats, av kommunens Lednings- och verksamhetsstöd och socialförvaltningens HR-generalist, och är antagen av Östhammars kommuns ledningsgrupp. Rutinen har gjorts känd för samtliga chefer inom Socialförvaltningen genom mail och muntlig information på möten.

Socialförvaltningens skyddskommitté ska följa upp att årliga uppföljningar faktiskt har gjorts och vid behov vidta åtgärder.

(Se bilaga 2.)

3. Rutiner - systematiskt arbetsmiljöarbete för era chefer behöver säkerställas

- Med syfte att minska risken att chefers arbetssituation glöms bort då det genomförs riskbedömningar ska Lednings- och verksamhetsstöd lägga in "chefers arbetssituation" i mallar för riskbedömningar. Dessa mallar finns tillgängliga via dataprogrammet Kommunernas informationssystem om arbetsmiljö (KIA).
- Vid de årliga medarbetarsamtalen diskuteras arbetsmiljöarbetet för chefer. Arbetsmiljöarbetet för chefer följs också upp i de regelbundet utförda medarbetarundersökningarna. Vid den senaste medarbetarundersökningen framkom det att cheferna inom vård och omsorg hade en hög arbetsbelastning, vilket ledde till en omorganisation med syfte att minska antalet medarbetare per chef. Inför förändringen genomfördes en riskbedömning. Organisationsförändringen trädde i kraft 180101. En uppföljning gällande denna organisationsförändring kommer att ske i oktober.
- Ett skyddsroundsprotokoll gällande chefers arbetsmiljö är inlagt i dataprogrammet Kommunernas informationssystem om arbetsmiljö (KIA). Skyddsrounden ska genomföras en gång per år. Frågorna bygger på avsnitt 1 i följande dokument:

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsgivarfragor/nyhetsarkivarbetsgivarfragor/nyhetsarkivarbetsgivarfragor/checklistaforchefensarbetsmiljo.12406.html>

- Olika verktyg kan användas med syfte att förbättra chefers arbetsmiljö. Chefoskopet är ett exempel på ett verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar.
- Socialförvaltningen har en personalstrategi för perioden 2017-2019. Åtgärder som enligt denna ska vidtas syftar till att förbättra samtliga medarbetares arbetsmiljö. (se bilaga 3)
- Under hösten 2018 och framåt ska socialförvaltningens chefer regelbundet erbjudas att komma på så kallade "chefsfrukostar", vilket är en gemensam morgonträff. Vid dessa tillfällen ska aktuella frågor diskuteras och chefernas arbetsmiljö ska vara en stående punkt.
Arbetsmiljön är även en stående fråga på de chefskonferenser som regelbundet anordnas för chefer inom vård och omsorg. På chefskonferenser finns också möjlighet till reflektion gällande den egna arbetsmiljön, vilket varit uppskattat. Förslag på teman och frågor att diskutera finns framtaget och är, via intranätet, tillgängligt för samtliga av kommunens medarbetare.

4. Rutiner vid kränkande särbehandling

Östhammars kommun har, genom Lednings- och verksamhetsstöd, under våren 2018 arbetat fram en "Policy för likabehandling och mångfald", "Riktlinjer för arbete med likabehandling och mångfald i Östhammars kommun" samt en "Rutin vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling i Östhammars kommun". Dessa dokument har under sommaren varit på en remissrunda och i slutet av året kommer de troligen att antas av Kommunfullmäktige eller annat beslutande organ. Då dokumenten är klara ska de göras kända bland socialförvaltningens medarbetare och, med syfte att underlätta detta arbete, ska förvaltningen ta fram en powerpointpresentation som, tillsammans med dokumenten, ska visas upp på samtliga arbetsplatsträffar senast i februari 2019.

Fram tills dokumenten är framtagna uppmanas chefer vara observanta gällande risker med kränkande särbehandling. Chefer kan få stöd av personal inom HR. Information gällande detta har lämnats på en chefskonferens.

5. Aktuell undersökning och riskbedömning - Våld och hot i arbetsmiljön

Socialförvaltningens samverkansgrupp har tillsatt en arbetsgrupp, som ska genomföra en undersökning och en riskbedömning gällande hot och våld inom vård och omsorg. Detta tillvägagångssätt säkerställer att arbetstagarrepresentanter blir delaktiga i arbetet. Arbetet ska vara klart senast i november 2018. Vid behov ska en handlingsplan upprättas och rutinerna arbetas om.



Socialförvaltningen

Datum: 2018-09-03

Dnr: SN-2018-57

”Hot och våld” har lagts till som en punkt i den årliga uppföljningen.

6. Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA-mål)

Östhammars kommun som helhet kommer ej att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utan mål kommer att sättas av förvaltningen. En arbetsgrupp, som ska arbeta fram förslag gällande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, har tillsatts av socialförvaltningens samverkansgrupp. Detta tillvägagångssätt säkerställer att arbetstagarrepresentanter blir delaktiga i arbetet. Förslaget ska diskuteras i socialförvaltningens skyddskommitté. Målen ska fastställas av förvaltningens ledningsgrupp senast i december 2018. Information gällande målen ska lämnas till Socialnämnden.

Bilagor

- 1) Handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Socialförvaltningen
- 2) Rutin gällande årlig uppföljning
- 3) Socialförvaltningens personalstrategi 2017-2019