



Rapport från Årlig uppföljning

Resultat för: (SÄF) - TOTALT

Årlig uppföljning är en metod för att i samverkansgrupp undersöka **att** det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) fungerar.

På nästa sida i rapporten finns en sammanställning utifrån de olika områdena frågorna berör:

- Arbete inom arbetsmiljöområdet
- Rutiner
- Arbetsmiljöronder och riskbedömningar
- Tillbud och olyckor
- Samverkan

*OBS! Frågeområdet **Likabehandling** och **Årlig uppföljning** presenteras ej i sammanställningen då de enbart innehåller fritextfrågor. Fritextfrågorna presenteras längre ner i rapporten.*

ATT GÖRA:

I det fall det finns frågor ni svarat "nej" på ska ni göra en handlingsplan för att även den delen av SAM ska finnas på plats.

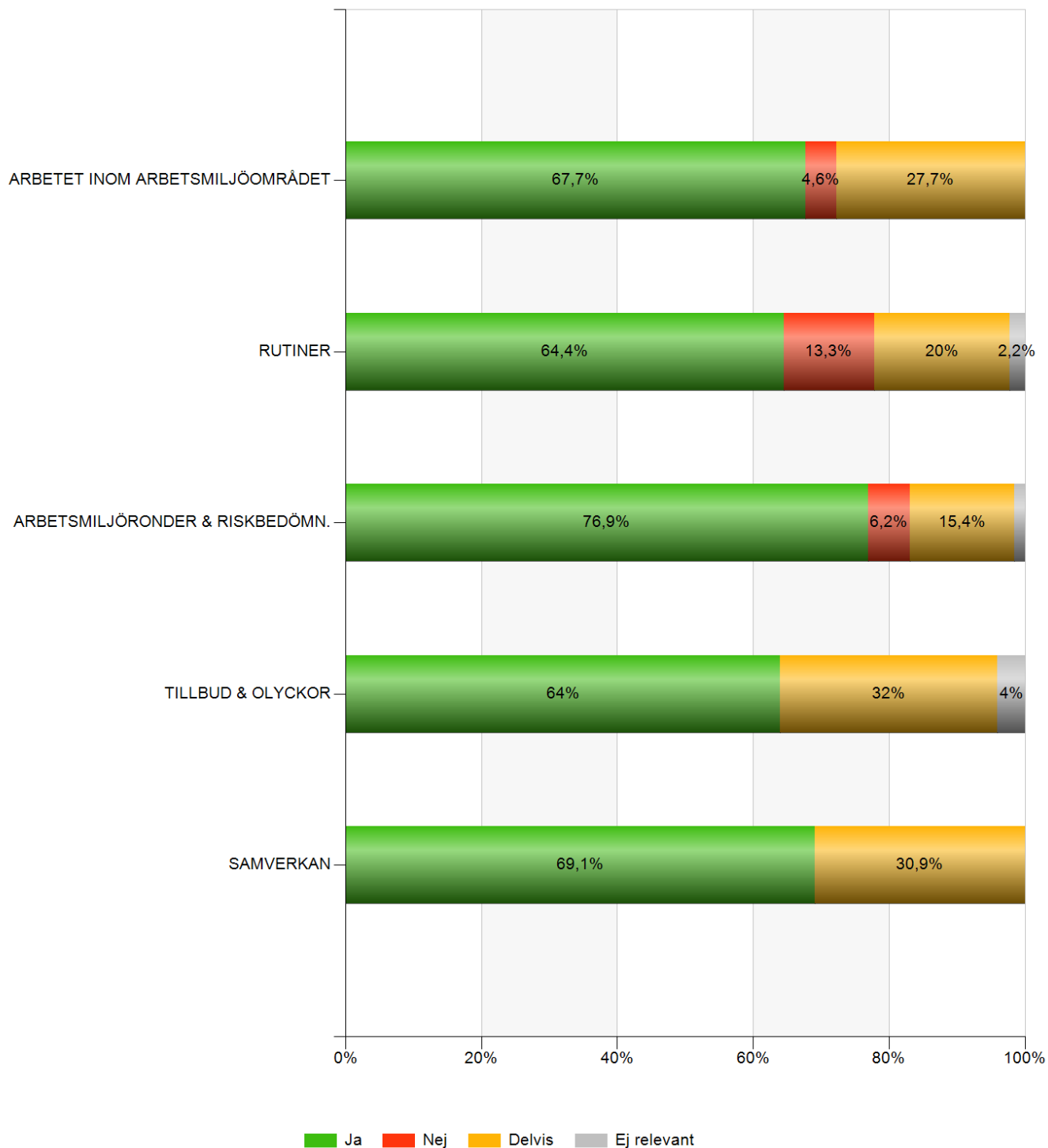
Frågor ni svarat "delvis" på ska samverkansgruppen gemensamt analysera och besluta om det behövs göras en handlingsplan.

I sammanställningen ser ni snabbt vilket område det kan vara mest aktuellt att sätta in åtgärder för, om det är många frågor ni svarat nej/delvis på. Vi rekommenderar dock att ni tittar igenom alla frågor där ni svarar nej/delvis för att gemensamt bestämma vilka frågor som ska åtgärdas först.

SAMMANSTÄLLNING

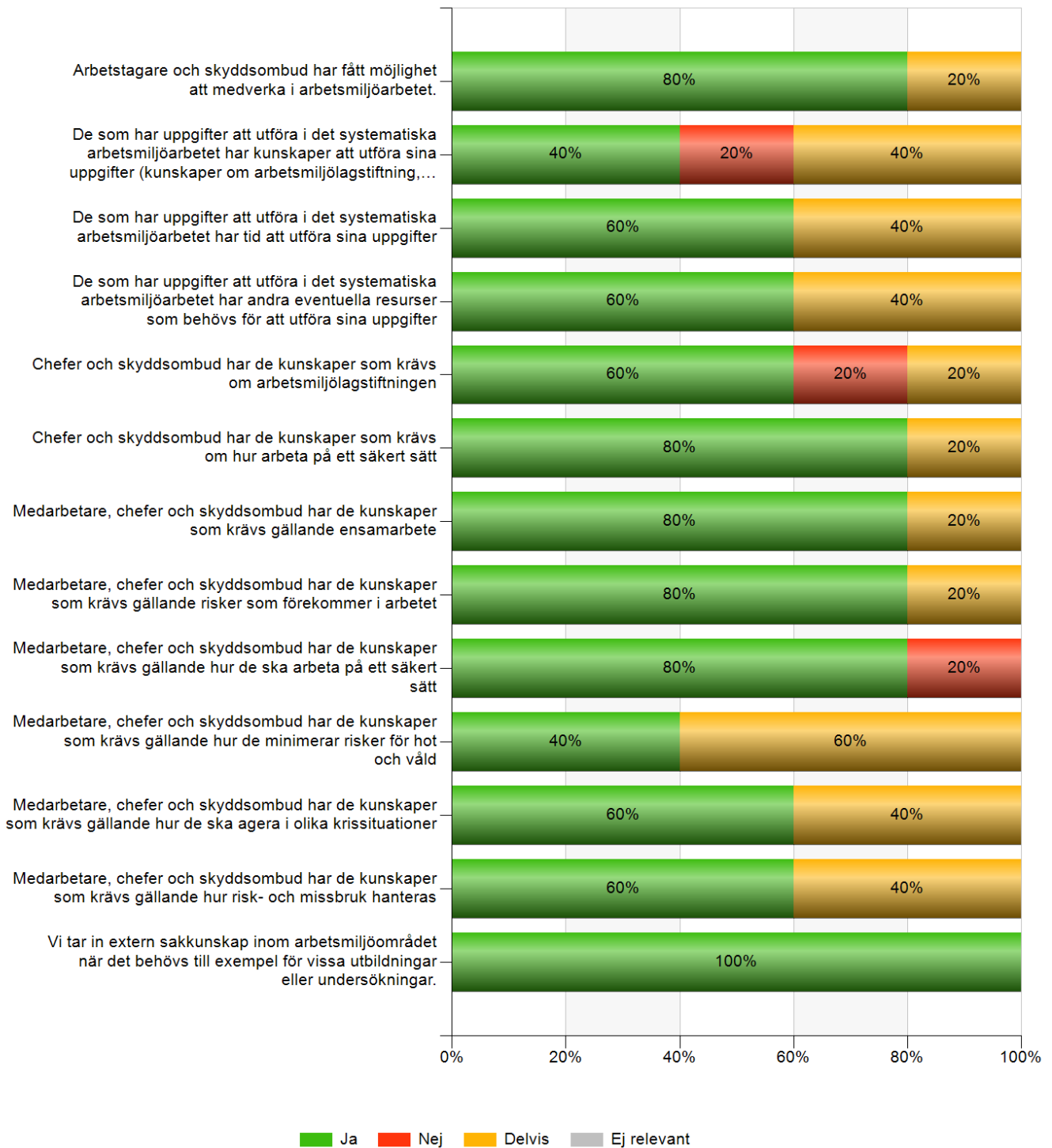
Frågeområdet Likabehandling och Årlig uppföljning presenteras ej i sammanställningen då de enbart innehåller fritextfrågor.

FRÅGEOMRÅDEN



ARBETET INOM ARBETSMILJÖOMRÅDET

1



Övriga kommentarer angående Arbetet inom arbetsmiljöområdet

saknar AML guiden (pyramiden) som tidigare fanns

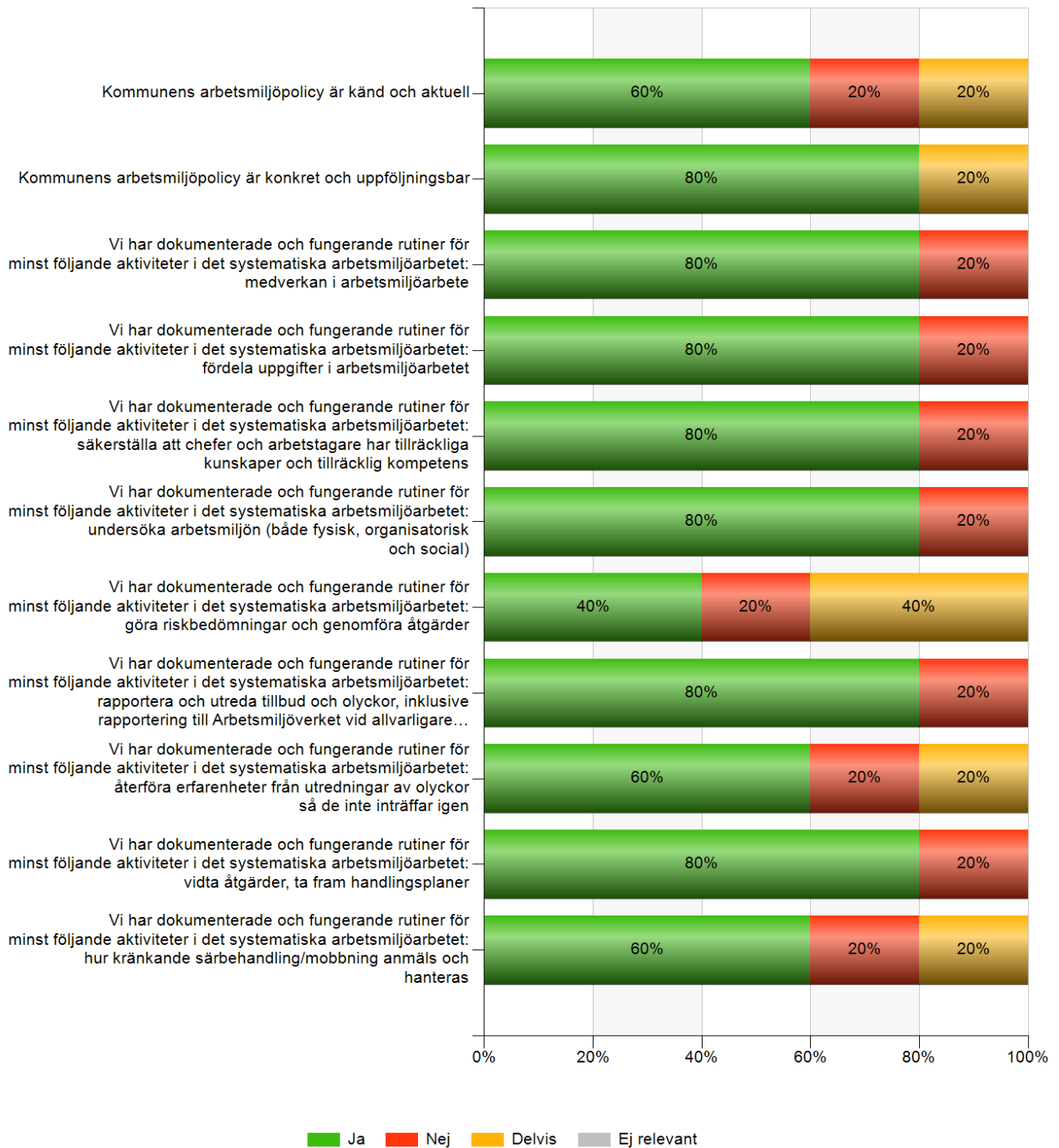
Avonova,HR

Ros-Anders gård behöver arbeta mycket aktivt med den psykosociala arbetsmiljön. Även inom den fysiska arbetsmiljön krävs bättre insatser och vägledning från chefer.Vallagården har ett stort arbete att göra med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Grupphandledning påbörjas i dagarna. Malmgården: rutiner finns som alla medarbetare får ta del av.

Repetera rutin Hot och våld och krissituation.

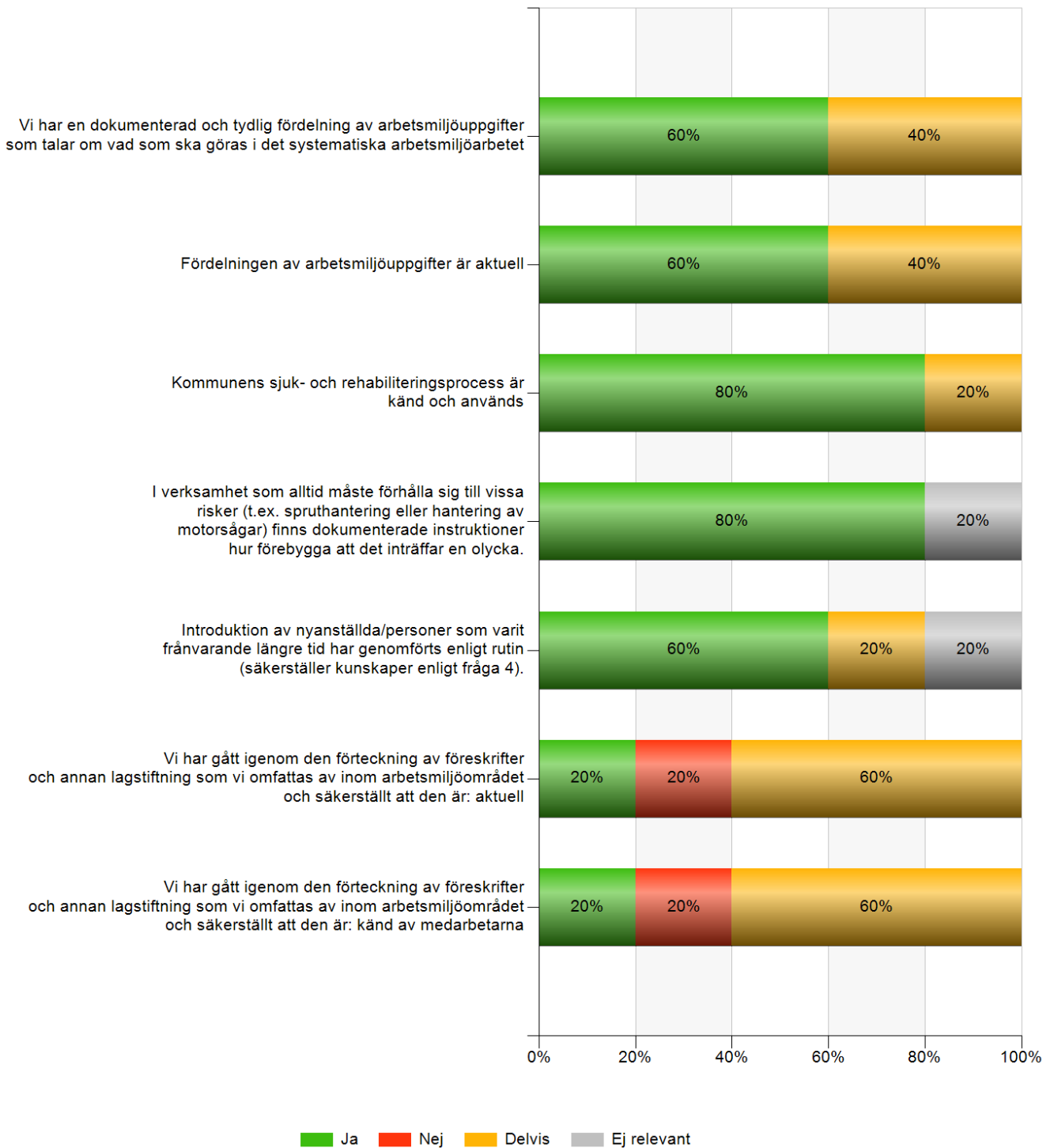
RUTINER

2



RUTINER *fortsättning*

2



Övriga kommentarer angående Rutiner

Ros-Anders och Vallagården: våren 2020 kommer nya gruppchefer att arbeta med att strukturera upp enhetens lokala rutiner , tillsammans med VC . Malmgården: Aktuell information och rutiner finns dokumenterad och informeras på APT.

Nära ledarskapsorganisationen är införd och arbete pågår med att strukturera upp enhetens lokala rutiner.

ARBETSMILJÖRONDER OCH RISKBEDÖMNINGAR

3



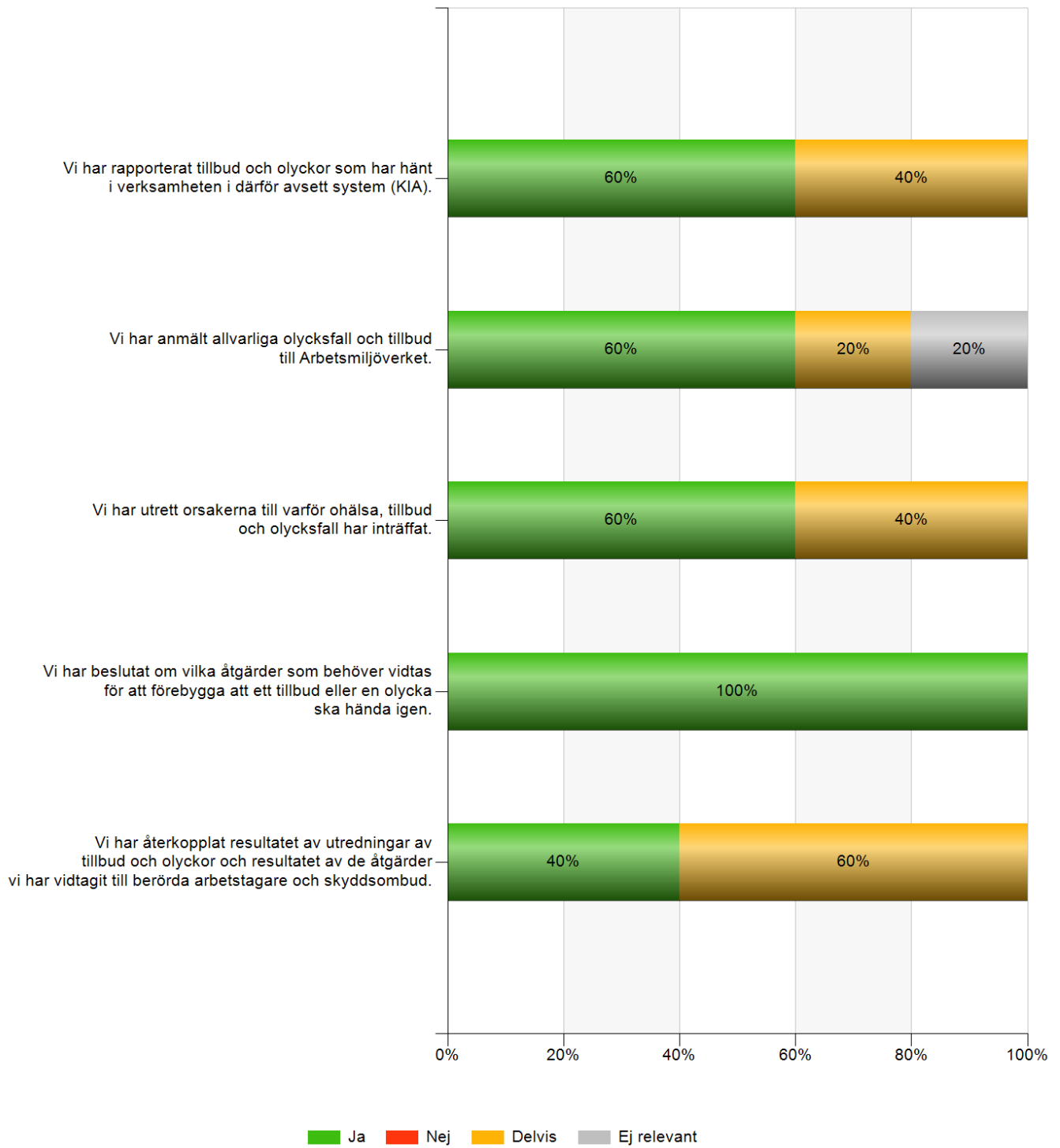
Övriga kommentarer angående Arbetsmiljöronder och Riskbedömningar

Ros-Anders: Viktigt att genomföra arbetsmiljöronder även vid chefsbyte. Malmgården: Arbetsmiljöronder görs årligen och riskbedömningar görs två veckor efter inflytt i boendes lägenhet samt löpande vid förändringar. Vallagården: Arbetsmiljögrupper som vi startat på boendena är också ett forum att diskutera arbetsmiljö och risker.

Arbete pågår med att strukturera upp arbetsmiljöarbetet. Bl a har en arbetsmiljögrupp startats.

TILLBUD OCH OLYCKOR

4



Övriga kommentarer angående Tillbud och olyckor

Utbildning i KIA behövs

Ros-Anders: Personal behöver bli bättre på att rapportera fler tillbud som händer i verksamheten. Malmgården:
Återkoppling sker på APT och i kvalitetsråd Vallagården: Vi behöver bli bättre på att både rapportera och att chefer förljer upp.

Vi har haft problem med själva systemet. Kiorna har inte kommit fram till rätt person. fungerar nu. Respektive gruppchef ansvarar för sitt område.

LIKABEHANDLING (diskriminering och mångfald)

Beskriv hur ni under året arbetat med aktiva åtgärder (för medarbetare, inte elever/brukare etc) inom likabehandling utifrån följande fem områden:

| | |
|-------------------------------------|---|
| Arbetsförhållanden | Genom arbetsmiljökartläggningar och direkt dialog med medarbetarna identifiera problem och ta hjälp av stödinsatser |
| Löner och andra anställningsvillkor | Vi utgår ifrån kompetens, resultat och mål uppfyllnad. |
| Rekrytering och befordran | Vi utgår ifrån kompetensbaserad rekrytering |
| Utbildning och kompetensutveckling | Arbetar med detta under hela året för att säkerställa att medarbetarna har den kompetens som arbetet kräver. |
| Förvärvsarbete och föräldraskap | Föräldraskap lika för alla, om möjligt ser till att anpassa schema och liknade för att medarbetarna ska kunna kombinera arbete med föräldraskap. |
| Arbetsförhållanden | Genom APT, APU, gemensamma möten, förbättringsplaner, riskbedömningar, loksam, RoM-samtal, enskilda samtal granska och utvärdera arbetsförhållandena tillsammans.Genom ett nära, aktivt samarbete med skyddsombud/ arbetsplatsombud. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Följa gällande avtal och policy. RoM-samtal.Granska och analysera inför varje nytt avtal.Genom ett nära samarbete med arbetsplatsombud. |
| Rekrytering och befordran | Få rekryteringar, hittills oftast genom Bemanningscentrum och omplaceringar.Följa lagar och policy. |
| Utbildning och kompetensutveckling | Efter både verksamhetens behov och individuella behov. Med hjälp av bl.a. förbättringsplaner och RoM-samtal |
| Förvärvsarbete och föräldraskap | Att aktivt arbeta för att få balans mellan arbete och föräldraskap. Följa lagar och policy. |
| Arbetsförhållanden | Tunga lyft - annars likaPrata om ämnet |
| Löner och andra anställningsvillkor | Lika |
| Rekrytering och befordran | Lika |
| Utbildning och kompetensutveckling | Lika |
| Förvärvsarbete och föräldraskap | Lika |
| Arbetsförhållanden | Ros-Anders: Man har tagit upp frågorna på APT och diskuterat allas lika värde i arbetet och utförandet av alla insatser. Malmgården: Arbetsklimatet är öppet med rak kommunikation, attityden hos alla är att vi visar respekt för varandra oavsett sexuell läggning, ålder, kön, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning. Hjälpmedel, verktyg och kontorsmöbler är utprovade och anpassade efter olika behov. Vallagården: Vi pratar på APT om att vi ska vara snälla mot varandra. Vi har mycket kvar. Det pratas mycket fult bakom ryggen på gruppcheferna. Vi arbetar med förbättring. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Ros- Anders: Kommunen har tydliga rutiner kring det och tillåter ingen diskriminering. Frågor tas upp i ledningsgruppen regelbundet. Malmgården: Följer rutinen med att säkerställa riktlinjer, lönekriterier och lönesättning så det ej är diskriminerande. Kartläggning och analys av löner och anställningsvillkor sker årligen för att ta reda på om det sker osakliga skillnader mellan män och kvinnor. Åtgärder görs vid upptäckter.Vallagården: följer riktlinjer och politices |
| Rekrytering och befordran | Alla: följer rutiner |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Utbildning och kompetensutveckling | Ros-Anders: Man utgår från individuella behov utifrån medarbetarsamtal och tar upp rättvisepprinciper på personalmöten. Kommunens policy är tydlig även där. Malmgården: Ser över att alla får kompetensutveckling samt utbildning Vallagården: Utifrån medarbetarsamtal görs en plan för varje medarbetare. |
| Förvärvsarbete och föräldraskap | Vi ser över när det finns behov men kan inte alltid tillgodose allas önskemål. |
| Arbetsförhållanden | Återkommande punkt på APT, Loksam och i arbetsmiljögruppen. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Kommunen har tydliga rutiner och tillåter ingen diskriminering, vilket vi följer. |
| Rekrytering och befordran | Kommunen har tydliga rutiner och tillåter ingen diskriminering, vilket vi följer. |
| Utbildning och kompetensutveckling | Vid medarbetarsamtalet görs kartläggning av det individuella utb. och kompetens behovet. Ska krav finns för webbutb. mm. Likabehandling gäller. |
| Förvärvsarbete och föräldraskap | Kommunen har tydliga rutiner och tillåter ingen diskriminering, vilket vi följer. |

Övriga kommentarer angående Likabehandling

Alla har tidigare fått utbildning i HBTQ-frågor, hedersrelaterad våld

ÅRLIG UPPFÖLJNING

Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen:

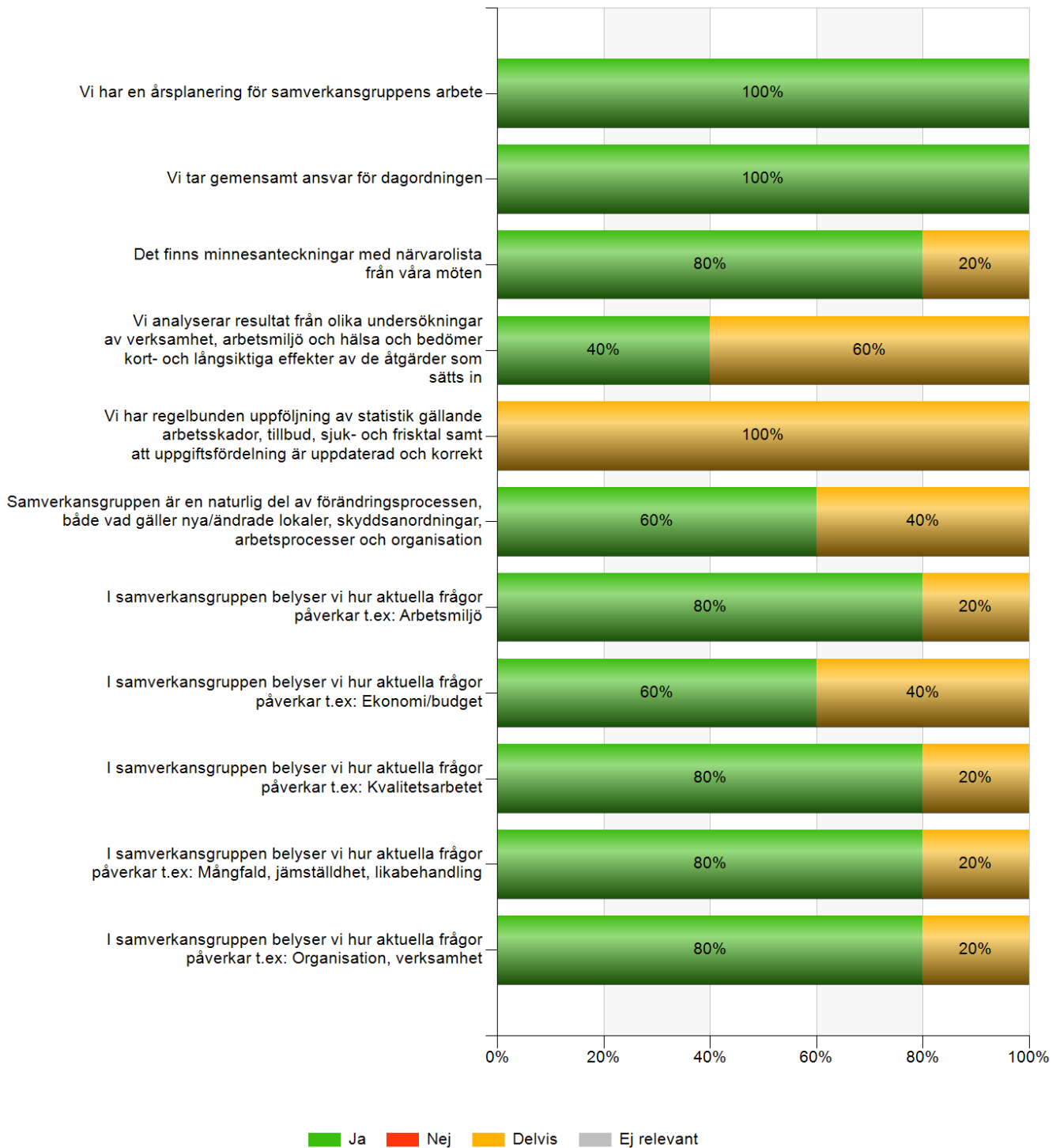
| | |
|-----------|---|
| Positiva: | Vi tycker att vi i stort har rutiner och den information behöver. |
| Brister: | Vi ser att vi behöver arbeta mer kring uppföljning. |
| Positiva: | Tydligt att vi ofta "brottas" med samma frågor, att vi bäst löser våra frågor tillsammans. Att verksamheterna med alla dess delar blir synliga genom uppföljning/ analys. |
| Brister: | Har varit ovanligt många stora och små förändringar under året. Det administrativa arbetet har för alla varit omfattande...det är i och för sig inte en brist men det har tagit tid att få till fungerande prioriteringar, rutiner, en balans. |
| Positiva: | Ros-Anders: Haninge kommun har börjat arbeta med frågor som varit problematiska under många år bakåt i tiden. Personal har viljan att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Malmgården: Starta en arbetsmiljögrupp i verksamheten. Syftet är att fånga upp i tidigt stadie hur arbetsmiljön ser ut. Vallagården: Verksamheten har behov av arbetsplatsombud. |
| Brister: | Ros-Anders: Tidigare icke närvarande ledning. Många konflikter som har funnits i flera år. Personal grupperar sig i olika subgrupper. Många har arbetat länge på enheten och blivit "hemmablinda" för det som inte fungerar. Malmgården: Få till en bättre struktur på att planera in fysiska skyddsronder. Vallagården: Verksamheten har genom åren i längre perioder varit utan ledning. Behöver bli en arbetsplats där man känner tillit till varandra och chefer. |
| Positiva: | Ett stort arbete har genomförts social och äldreförvaltningen, Haninge kommun. Inom området SAM har rutiner och olika dokument uppdaterats. Detta arbete fortsätter på den lokala enheten. Ny organisation; Nära ledarskap är införd. Arbetsmiljögrupp startad, |
| Brister: | Uppföljningen av Kia och sjukfrånvaro. otydlighet gällande enhetens lokala rutiner. Riskanalyser och handlingsplan ej varit fullständiga. |

Förslag på övergripande åtgärder för att bygga på det som fungerar/åtgärda brister:

| |
|--|
| Behöver lyftas i LOKSAM för att få ett helhetsperspektiv och utifrån det skapa rutiner. |
| Fortsätta med utvärderingar, analyser gemensamt och var för sig. Att göra, testa och utvärdera. |
| Kommer att ta upp enkäten i loksam |
| Ros-Anders: Arbeta med nära ledarskap, psykosociala arbetsmiljön, omstrukturering av rutiner samt personalgrupper etc. Malmgården: Ta in och ge förslag från andra boenden Vallagården: Tydliggöra roller och ansvar. |
| Fortsatt utveckling av Nära ledarskap och arbetsmiljögrupp. Förbättra uppföljningen av Kia och sjukfrånvaro. Fortsatt arbete att strukturera upp enhetens lokala rutiner. Fortsatt arbete med att strukturerat arbeta med riskanalyser och handlingsplan. Fortsatt genomgång av arbetsmiljöronder. Repetera Hot och våld, Krissituation. Uppmärksamma vår arbetsmiljöpolicy/PPP. |

SAMVERKAN (LOKSAM, FG, CESAM)

7



Övriga kommentarer angående Samverkan

Förebyggandes nuvarande samverkansgruppär relativ ny, består av nya verksamheter varför svaren i många delar blir "delvis" .På grund av omfattande förändringar har vissa frågor fått större utrymme under året.

Förbättra oss på att analysera resultat, skriva minnesanteckningar och följa upp statistik.