

INNEHÅLL

1. MÅL 2021.....	3
1.1 Övergripande strategiska mål för arbetsmiljön.....	3
1.2 Patientnämndens mål för arbetsmiljön 2021.....	3
2. UPPFÖLJNING AV ARBETSMILJÖPLAN 2020.....	4
2.1 Patientnämndens mål för arbetsmiljöarbetet 2020.....	4
2.2 Uppföljning av arbetsmiljöarbetet 2019.....	4
2.3 Sammanfattning.....	6
3. HANDLINGSPLAN 2021.....	7
3.1 Risker och aktiviteter som handläggs på patientnämndens kansli.....	7
3.2 Risker att eskalera till överordnad nivå.....	7

1. Mål 2021

1.1 Övergripande strategiska mål för arbetsmiljön

- *Vi har en organisation och struktur för arbetsmiljöarbetet som främjar god hälsa och ett hållbart arbetsliv.*
- *Vi skapar förutsättningar för ett hälsofrämjande ledarskap och medarbetarskap utifrån Region Västerbottens värdegrund.*
- *Vi verkar för en hälsofrämjande organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån Region Västerbottens värdegrund*
- *Vi har en god och säker fysisk arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv.*

1.2 Patientnämndens mål för arbetsmiljön 2021

Målet med arbetsmiljöarbetet 2021 är att säkerställa att förvaltningens personal trivs och mår bra på arbetet. Viktiga komponenter är ett effektivt arbetssätt, en känsla av att kunna påverka, en öppen dialog, en hälsofrämjande miljö, trygghet, och en möjlighet att utvecklas i arbetet.

Ett särskilt fokus riktas också mot arbete i hemmiljö, då detta är en realitet för förvaltningens personal under Corona-pandemin.

Mål för förvaltningens arbetsmiljöarbete 2021 är att:

Löpnr	Målområde	Mål	Ansvarig	Utvärderas ... genom ... av ...
M1	Alla medarbetare skall ha en god och hälsofrämjande arbetsmiljö såväl vid kansliet som i hemmiljö.	Samtliga medarbetare trivs på sitt arbete.	Kanslichef	Juni 2021 samt november 2021 Intervju Extern utvärderare
M2		Samtliga medarbetare har en hanterbar arbetsbelastning.	Kanslichef	
M3		Samtliga medarbetare har en arbetsplats (såväl på kansliet som i hemmiljö) som funktionell och i enlighet med gällande bestämmelser.	Kanslichef	
M4	Alla medarbetare skall ha möjlighet att hålla sig uppdaterade vad gäller kunskap och kompetens inom nämndens verksamhet för att kunna leverera god service och hög kvalitet i sitt arbete.	Samtliga medarbetare har de kunskaper och färdigheter som krävs för utförande av arbetet.	Kanslichef	Juni 2021 samt november 2021 Intervju Extern utvärderare
M5		Samtliga medarbetare har haft möjlighet till kompetensutveckling utifrån behov.	Kanslichef	
M6	Förvaltningens ledarskap skall präglas av hög delaktighet, tydlighet och transparens.	Samtliga medarbetare uppger att de upplever sig ha information och en tydlig påverkansmöjlighet i sin vardag.	Kanslichef	Juni 2021 samt november 2021 Intervju Extern utvärderare

2. Uppföljning av arbetsmiljöplan 2020

2.1 Patientnämndens mål för arbetsmiljöarbetet 2020

Mål för förvaltningens arbetsmiljöarbete 2020 har varit att:

- Samtliga medarbetare vid kansliet skall ha minst ett längre och minst 3 kortare medarbetarsamtal under 2020. (M1)
- Samtliga medarbetare skall ha lönesamtal och uppföljningssamtal efter genomförd revision för 2020. (M2)
- Ingen medarbetare skall ha 6 eller fler korttidsfrånvarotillfällen under året (Korttidsfrånvaro innebär sjukfrånvaro i max 14 dagar i följd). (M3)
- Alla medarbetare skall beredas möjlighet att delta i minst en kompetensutvecklingsinsats/konferens på regional eller nationell nivå under året. (M4)

2.2 Uppföljning av arbetsmiljöarbetet 2019

Frågeställning	Utfall och kommentar
Har vi uppnått våra mål för arbetsmiljöarbetet? Varför/varför inte?	(M1): Målet är uppnått. (M2): Samtliga medarbetare som berörs av löneöversyn 2020 har haft lönesamtal. Dock har löneöversynsprocessen fördröjts. Målet är i huvudsak uppnått. (M3): Målet är uppnått. (M4): På grund av den pågående pandemin har ingen medarbetare deltagit i någon kurs/konferens under året. Däremot har lokala kompetensutvecklingsinsatser genomförts och vissa deltagare har deltagit i digitala utbildningar.
Vad har våra åtgärder, beskrivna i handlingsplan 2020, gett för resultat?	<u>Ansvarsfördelning</u> : Ett dokument som reglerar ansvarsfördelning finns upprättat sedan tidigare. Det har under året justerats, bl.a. som ett resultat av personalomsättning. Dokumentet kommer behöva justeras även framgent då förändringar i uppgifter uppstår. <u>Aktuell introduktionsplan</u> : En introduktionsplan finns och har uppdaterats under året. Den kommer att vidareutvecklas även framgent inom ramen för en ständigt pågående verksamhetsutveckling på kansliet. <u>Skyddsron</u> d: Skyddsron är genomförd 20-01-31. <u>Arbetsplatsträff</u> : Arbetsplatsträffar har under huvuddelen av året genomförts varje vecka. Arbetsmiljö är en stående punkt vid APT. För att ytterligare öka delaktigheten har ordförandeskapet cirkulerat mellan medarbetarna. <u>Medarbetarsamtal</u> : Medarbetarsamtal har genomförts i enlighet med uppsatt mål. <u>Friskvård</u> : Möjlighet att nyttja friskvårdstimme har kommunicerats och i viss mån utnyttjats. Däremot har ingen uppföljning av detta gjorts under året.

	<p><u>Planeringsdagar:</u> Planeringsdagar har genomförts under året. Fokus har främst varit planering av verksamhet och verksamhetsutveckling.</p> <p>Förvaltningens personal har i sin vardag regelbundet diskussioner om värderingar och förhållningssätt.</p> <p><u>Brandrutiner:</u> Brandutbildning har genomförts och översyn av brandrutiner har gjorts.</p> <p><u>Hot och våld:</u> Översyn av rutiner för hot och våld har påbörjats men inte slutförts. Arbetet fortsätter under 2021.</p> <p><u>Larmrutiner:</u> Fungerande larmrutiner finns. Larmen kontrollerades under januari och juni 2020.</p> <p><u>Utbildning i lågaffektivt bemötande:</u> Ej genomfört.</p> <p><u>Kontinuerliga utbildningstillfällen:</u> Genomfört under delar av året.</p> <p><u>Deltagande i konferenser:</u> Ej genomfört på grund av pandemi.</p> <p><u>HLR:</u> Övningstillfälle inplanerat i mars 2021.</p> <p><u>HBTQ- utbildning:</u> Samtliga medarbetare har genomfört och diplomerats.</p>
På vilket sätt har medarbetare och skyddsombud fått möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet?	Alla medarbetare är delaktiga i det dagliga arbetsmiljöarbetet, skyddsron, och APT.
På vilket sätt har eventuella förändringar under året påverkat arbetsmiljön?	<p>Tjänst som administratör tillsattes i december 2019.</p> <p>En handläggare gick i pension i maj 2020.</p> <p>Ny handläggare tillträdde juni 2020.</p> <p>En tjänstledig handläggare återgick i tjänst på deltid under delar av året.</p> <p>Coronapandemin utbröt i februari 2020.</p> <p>Beslut om arbete i hemmiljö togs i september 2020.</p>
Prioriterade aktiviteter	
Har ni genomarbetade introduktionsprogram för nyanställda som följs upp regelbundet med den anställde?	<p>En introduktionsplan finns på kansliet som kommer att ses över och omarbetas kontinuerligt utifrån hur verksamheten utvecklas.</p> <p>Former för uppföljning av introduktionen för nyanställd medarbetare vidareutvecklas under 2021.</p>
Har ni under året undersökt er arbetsmiljö (inkl. chefens arbetsmiljö) för att identifiera sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljörisiker som resulterat i en handlingsplan?	<p>Skyddsron genomfördes i januari 2020.</p> <p>Inventering/åtgärder av medarbetares fysiska arbetsmiljö i hemmet kommer att genomföras inför 2021.</p>
Har era chefer genomgått de obligatoriska utbildningarna inom arbetsmiljöområdet?	Ja.
Har ni haft värdegrundsdiskussioner på era arbetsplatser?	Inte som planlagda aktiviteter.

Har ni under året använt er av hälsofrämjande enkäten (även kallad skattningsenkäten)?	Nej. Genomfördes 2017.
Har ni undersökt och åtgärdat eventuella risker för ohälsa kopplade till arbetsbelastning?	Fysiska risker i samband med skydds rond. Översyn av i arbetsuppgifter har genomförts och pågår regelbundet. Måndagsmöten infördes 2019 för att synkronisera arbetet på kansliet. I samband med att arbete i hemmiljö påbörjades flyttades dessa möten till fredag morgon. Möjlighet att vara flexibel vad gäller tjänstgöringsgrad finns och flexitid används av alla medarbetare utom kanslichef.
Har era medarbetare kännedom om vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till och vem man kan vända sig till för stöd och hjälp?	Alla medarbetare är insatta i arbetsuppgifterna och prioriteringar görs tillsammans vid hög arbetsbelastning. Veckans arbete synkroniseras vid samordningsmöte varje vecka. System finns för fördelning av patientärenden.
Har ni som omfattas av arbetstidsmodeller tillämpat anvisningarna gällande verksamhetsanalys, bemanning, hälsosamma scheman?	Ej aktuellt.
Har ni under året aktivt arbetat med era rehab ärenden och speciellt ärenden > 60 dagar?	Har ej varit aktuellt under 2020.
Har era medarbetare i patientnära arbete kunskaper i förflyttningsteknik enligt landstingets modell?	Ej aktuellt.

2.3 Sammanfattning

Patientnämnden och dess förvaltning har i huvudsak uppnått de föresatser och mål som sattes upp för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet under 2020. Generellt sett är arbetsmiljön god på förvaltningen och alla medarbetare är engagerade i arbetsmiljöarbetet.

Vissa områden kvarstår att utveckla, i det kortare perspektivet framför allt hållbara arbetsformer och förutsättningar för att bedriva arbete i hemmiljö. Under året har hälsofrämjande aktiviteter genomförts vid förvaltningen vid några tillfällen, och möjlighet till friskvård på arbetstid finns inom ramen för arbetsgivarens "friskvårdstimme".

3. Handlingsplan 2021

3.1 Risker och aktiviteter som handläggs på patientnämndens kansli.

Bilaga 1

3.2 Risker att eskalera till överordnad nivå.

Bilaga 1