

# Arbetsmiljöplan 2023

Patientnämnden

Dnr 2022-68A



## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Uppföljning föregående år.....</b>	<b>4</b>
2.1 Mål för arbetsmiljöarbetet.....	4
2.2 Samverkan.....	5
2.3 Förändringar i verksamheten.....	5
2.4 Hälsofrämjande och förebyggande arbete.....	5
<b>3 Undersöka och analysera arbetsmiljön.....</b>	<b>6</b>
3.1 Checklista - Årlig uppföljning.....	6
3.2 Identifierade problem/risk- och friskfaktorer.....	10
<b>4 Handlingsplan kommande år.....</b>	<b>11</b>
4.1 Definiera och bedöm riskområden.....	11
4.2 Mål och aktiviteter för nästa år.....	11

# 1 Inledning

Patientnämndens uppdrag regleras i Lag (2017:372) om stöd vid klagomål mot Hälso- och sjukvården samt regionfullmäktiges Reglemente för Patientnämnden.

Uppdraget är tydligt avgränsat till att hjälpa patienter att föra fram klagomål till vårdgivare och se till att de blir besvarade om så önskas och bidra till kvalitetsutveckling och hög patientsäkerhet i hälso- och sjukvården.

Patientnämnden har också enligt lag (1991:1128) om psykiatrisk tvångsvård, lag (1991:1129) om rättspsykiatrisk vård, smittskyddslagen (2004:168) uppgift att rekrytera, utbilda, handleda och utse stödpersoner till personer som vårdas med tvång.

Patientnämndens huvudsakliga uppgift är att på ett lämpligt sätt hjälpa patienterna att föra fram klagomål till vårdgivare och att få klagomål besvarade samt bidra till att patienter som tvångsvårdas inom psykiatrin får tillgång till en stödperson om patienten så önskar.

Patientnämnden ska även:

- Tillhandahålla eller hjälpa patienter att få den information patienterna behöver för att kunna ta tillvara sina intressen i hälso- och sjukvården och ge patienter hänvisning till rätt myndighet,
- Främja kontakterna mellan patienter och vårdpersonal,
- Rapportera iakttagelser och avvikelser av betydelse för patienterna till vårdgivare och vårdenheter, och
- Informera allmänheten, hälso- och sjukvårdspersonalen och andra berörda om sin verksamhet,





Patientnämnden ska bidra till kvalitetsutveckling, hög patientsäkerhet och till att verksamheterna inom hälso- och sjukvården anpassas efter patientens behov och förutsättningar genom att årligen analysera inkomna klagomål och synpunkter samt uppmärksamma regionen och kommuner på riskområden och hinder för utveckling av vården.

Patientnämndens förvaltning består av sex personer som arbetar i lokaler i Regionens hus. Personalens kontaktytor är många och innebär mycket samtal i telefon. Arbetet är i stor omfattning ett stillasittande arbete. Kontakt med människor i kris eller affekt förekommer regelbundet.

Patientnämndens fokus för arbetsmiljön är att ha en organisation och struktur för arbetsmiljöarbetet som främjar god hälsa och ett hållbart arbetsliv. Nämnden vill verka för en hälsofrämjande organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån Region Västerbottens värdegrund och för en god och säker fysisk arbetsmiljö.

## 2 Uppföljning föregående år

### 2.1 Mål för arbetsmiljöarbetet

Aktivitet	Skapad av	Status	Ansvarig	Datum	Kommentar 2022
<b>Planera in uppföljning av arbetsmiljöplan</b> Under året används arbetsmiljöplanen och de planerade aktiviteterna som ett stöd i att följa utvecklingen i den egna verksamheten. Uppföljning kan göras vid exempelvis, skyddskommitté, APT, ledningsgrupp eller annat.	Central HR-nivå	 Pågående enligt plan		<b>Startdatum</b> 2022-01-01 <b>Slutdatum</b> 2022-01-31	
<b>Planera arbetsmiljöarbetet inför 2023</b>	Min enhet	 Pågående enligt plan	Peter Sjöstedt Wirén	<b>Startdatum</b> 2022-10-01 <b>Slutdatum</b> 2022-11-30	
<b>Genomför medarbetarsamtal</b>	Min enhet	 Pågående med avvikelse	Peter Sjöstedt Wirén	<b>Startdatum</b> 2022-10-01 <b>Slutdatum</b> 2022-11-30	

Målet med arbetsmiljöarbetet 2021 har varit att genomföra ett grundligt arbete kring arbetsmiljöfrågor av både fysisk, organisatorisk och social art. I detta arbete skulle ingå utbildning, att göra en riksinventering, att upprätta en handlingsplan och att i prioritetsordning åtgärda/minska effekterna av identifierade arbetsmiljörisker.

Mål 1 var att utbildning, riksinventering, skyddsron och upprättande av handlingsplan skall vara genomfört till och med 2022-03-31

Mål 2 var att huvuddelen av de högst prioriterade riskerna/riskkällorna skall vara åtgärdade 2022-09-30.

Mål 3 var att en tydlig rutin för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall bedrivas inom förvaltningen upprättas senast 2022-06-30.

Målen har inte i full omfattning uppnåtts varför inriktningen och målen med vissa justeringar prolangeras att gälla för 2023.

## 2.2 Samverkan

Patientnämndens förvaltning är en liten organisation. Arbetsplatsträffar där arbetsmiljö är en stående punkt genomförs regelbundet. Under kvartal 1 genomförs varje år en skydds rond.

Förvaltningschef och skyddsombud kommunicerar vid behov och skyddsombudet är delaktig i utvärdering av föregående års arbetsmiljöplan och planering inför kommande års plan.

## 2.3 Förändringar i verksamheten

Verksamheten har inte genomfört några större förändringar. Däremot har ett kontinuerligt utvecklingsarbete kring rutiner och arbetsformer pågått. Då förvaltningen är en liten organisation kommuniceras förändringar kontinuerligt med hela personalgruppen.

## 2.4 Hälsöfrämjande och förebyggande arbete

Under 2022 års inledande månader arbetade förvaltningens personal i viss omfattning andra lokaler än förvaltningens kontor för att i möjligaste mån minska kontaktytorna. För att få en så bra fysisk arbetsmiljö som möjligt på dessa utlokaliserade arbetsplatser flyttades i viss omfattning kontorsmöbler och IT-utrustning från kontoret till den alternativa arbetsplatsen.



Under årets huvuddel har möjlighet att arbeta från arbetsplats i hemmet erbjudits vid behov eller önskemål. Detta har i viss omfattning utnyttjats. Huvudarbetsplats har dock varit kontorslokalerna i Regionens hus under årets huvuddel.


Utnyttjande av friskvårdstid har uppmuntrats såväl under hemarbete som arbete från förvaltningens kontorslokaler.

## 3 Undersöka och analysera arbetsmiljön

### 3.1 Checklista - Årlig uppföljning

#### Årlig uppföljning

Fråga	Åtgärd	Datum	Status
1. Finns rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska gå till?	Rutin för SAM upprättas.	<b>Startdatum</b> 2022-04-01 <b>Slutdatum</b> 2023-01-31	 Pågående med avvikelse
 Nej			
<p>Förvaltningens personal är medvetna om vad SAM innebär och tillämpar i många stycken SAM. Men en tydligt formulerad skriftlig rutin för det finns inte. Målet var att skriva fram en tydlig rutin för SAM under 2022 men arbetet har inte slutförts.</p>			
2. Sker arbetsmiljöarbetet i samarbete mellan skyddsombud och arbetsgivare?			 Ja
3. Har skyddsombudet tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag?			 Ja
4. Är skyddsområden fastställda och kända för verksamheten? OBS! Om ja, ange i kommentar till ert svar vilka dessa skyddsområden är.			 Ja
<p>De lokaler som Patientnämnden disponerar och den personal som är anställd vid nämnden.</p>			

Fråga	Åtgärd	Datum	Status
<p>5. Finns det tydliga och välkända mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p> <p>En relativt god samsyn kring vad som är viktigt rörande arbetsmiljön finns på förvaltningen, men tydliga, dokumenterade och hos förvaltningens personal välkända mål finns inte.</p>	<p><b>Utrymme skapas för gemensam dialog kring organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor med målet att utforma tydliga mål och former för hur målen skall följas upp.</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-05-01</p> <p><b>Slutdatum</b> 2023-01-31</p>	<p> Pågående med avvikelser</p>
<p>6. Följer ni upp hur väl målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön uppfylls?</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p> <p>Inte tillräckligt systematiskt.</p>			
<p>7. Är Region Västerbottens arbetsmiljöpolicy känd för samtliga medarbetare i verksamheten?</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>	<p><b>Utbildning i Region Västerbottens arbetsmiljöpolicy</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-01-01</p> <p><b>Slutdatum</b> 2023-01-31</p>	<p> Pågående med avvikelser</p>
<p>8. Finns skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter enligt Region Västerbottens riktlinje?</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p>			
<p>9. Har verksamhetens chef/chefer tillräckliga befogenheter och resurser för att hantera de uppgifter de tilldelats i den skriftliga fördelningen av arbetsmiljöuppgifter? Om ja, beskriv i en kommentar hur detta säkerställts.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p>			

Fråga	Åtgärd	Datum	Status
<p>10. Har chefer (och arbetsledare) tillräcklig kunskap och utbildning i arbetsmiljöfrågor? (Om ja, beskriv i en kommentar hur detta säkerställts)</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p> <p>Förvaltningschefen har genomfört den utbildning som Regionen har, och dessutom vid flera tillfällen genomfört andra liknande utbildningar.</p>			
<p>11. Får nyanställda, inhyrd personal och personal med nya arbetsuppgifter en bra introduktion där arbetsmiljö ingår?</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p>			
<p>12. Undersöks, bedöms och åtgärdas risker för ohälsa och olycksfall fortlöpande både vad gäller den fysiska och den psykiska och sociala arbetsmiljön?</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p> <p>Skyddsronnd genomförs årligen. Arbetsplatsträff, med arbetsmiljöfrågor som en stående punkt, genomförs regelbundet.</p>			
<p>13. Dokumenteras riskbedömningarna?</p> <p><input checked="" type="radio"/> Ja</p> <p>Dokumentation görs vid skyddsronnd. Minnesanteckningar görs vid arbetsplatsträffar.</p>			
<p>14. Finns det skriftliga handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt?</p>	<p><b>Utbildning i hur handlingsplaner kan se ut och hanteras.</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-05-01 <b>Slutdatum</b> 2023-02-28</p>	<p> Pågående med avvikelse</p>



Fråga	Åtgärd	Datum	Status
<p><input type="checkbox"/> Nej</p>	<p><b>Utveckling av system för handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt.</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-05-01 <b>Slutdatum</b> 2023-03-31</p>	<p> Pågående med avvikelse</p>
<p>15. Finns det skrivna instruktioner i det fall en riskbedömning visar på allvarliga risker?</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>			
<p>16. Följer ni regelbundet upp ohälsa, arbetsskador och tillbud? OBS! Om ja, ange i kommentar till ert svar: På vilket sätt sker uppföljningen?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja</p>			
<p>17. Undersöks, bedöms och åtgärdas risker för ohälsa och olycksfall vid planering av och beslut om till exempel ny eller ändrad verksamhet, inköp, reparation, underhåll eller ombyggnad?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja</p>	<p><b>Utbildning i riskbedömning och dokumentation därav.</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-01-01 <b>Slutdatum</b> 2023-03-31</p>	<p> Pågående med avvikelse</p>
<p>Risker och konsekvenser berörs inför beslut men förvaltningen men systematiken och dokumentationen brister.</p>			
<p>18. Vet alla anställda i verksamheten vilka risker som förekommer i deras arbete?</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>	<p><b>Inventering av arbetsmiljörisker</b></p>	<p><b>Startdatum</b> 2022-01-01 <b>Slutdatum</b> 2023-01-31</p>	<p> Pågående med avvikelse</p>
<p>Sannolikt har alla egentligen en bild av risker som finns i verksamheten, men ingen tydlig riskinventering har gjorts senaste åren.</p>			

Fråga	Åtgärd	Datum	Status
19. Har ni anlitat Företagshälsan eller motsvarande sakkunnig hjälp, vid behov?			
<input type="checkbox"/>	Ej relevant		
	Har inte behövts, men vid behov hade Företagshälsan anlåtats.		

### 3.2 Identifierade problem/risk- och friskfaktorer

Patientnämnden och dess förvaltning har inte i full omfattning uppnått de föresatser och mål som sattes upp för arbetsmiljöarbetet för 2022. Generellt sett är arbetsmiljön god på förvaltningen och alla medarbetare är delaktiga i arbetsmiljöarbetet men förvaltningen behöver arbeta mer med systematiken i arbetet.

Åtgärder som inplanerats under 2022 men inte genomförts eller bara genomförts delvis flyttas över till 2023 för verkställande under första kvartalet 2023.

En av de åtgärder som inte genomförts under 2022 men som kommer att genomföras under första kvartalet 2023 är att genomföra en inventering av arbetsmiljörisker, varför ingen redovisning av detta framgår under punkt 4.1 i denna arbetsmiljöplan.

## 4 Handlingsplan kommande år

### 4.1 Definiera och bedöm riskområden

Riskområde	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Eventuell kommentar
<i>Exempel: "Obalans mellan krav och resurser"</i>	2	5	10	<i>Bedöm sannolikhet och konsekvens att detta skulle inträffa. Använd värden mellan 1 och 5 förskattningen.</i>

### 4.2 Mål och aktiviteter för nästa år

Under 2023 skall följande aktiviteter genomföras:

1. Utrymme för dialog skapas i form av två temadagar rörande arbetsmiljö. Aktiviteten skall vara genomförd senast 2023-01-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschef i samarbete med skyddsombud.
2. Utbildning i Region Västerbottens arbetsmiljöpolicy. Genomförs i samband med temadagar. Aktiviteten skall vara genomförd senast 2023-01-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschefen.
3. Inventering av arbetsmiljörisker. Genomförs i samband med temadagar. Aktiviteten skall vara genomförd senast 2023-01-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschef i samarbete med skyddsombud.
4. En skriftlig rutin för SAM upprättas och inarbetas i Patientnämndens rutindokument. Aktiviteten skall vara genomförd 2023-01-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschefen.
5. Utbildning i hur handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt kan se ut och hanteras. Åtgärden skall vara genomförd senast 2023-02-28. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschefen.
6. Utveckling av system för handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt. Aktiviteten skall vara genomförd senast 2023-03-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschefen.
7. Utbildning i riskbedömning genomförs. Aktiviteten skall vara genomförd senast 2023-03-31. Ansvarig för genomförandet är förvaltningschefen.

Patientnämndens förvaltning har en trygg och utvecklande arbetsmiljö anpassad för verksamheten och med utrymme för återhämtning.

Indikatorer	Utfall	Mål	Periodicitet
<p>■ Förbättring av ljudmiljön på arbetsrummen.</p> <p>Peter Sjöstedt Wirén</p>	Svar saknas		År
<p>■ Minimera risken för hot och våld.</p> <p>Peter Sjöstedt Wirén</p>	Svar saknas		År
<p>■ Förvaltningens personal har en upplevelse att ledighet i huvudsak beviljas enligt önskemål.</p> <p>Peter Sjöstedt Wirén</p>	Svar saknas		År
<p>■ Förvaltningens personal har en upplevelse av att arbetsbelastningen är rimlig sett över tiden.</p> <p>Peter Sjöstedt Wirén</p>	Svar saknas		År