

Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

(Redovisade genomförda åtgärder på förvaltningsrådet 2023-04-20)

Orsak till riskbedömning och arbetsmiljöarbete	Verksamhet som berörs	Personer/grupper som berörs
Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	Serviceförvaltningen	Samtlig personal på Serviceförvaltningen, Staben och ledningsgruppen

På förvaltningsrådet den 20/4 – 2023 beslutades det att fortsatt arbete skulle ske med skyddsombuden och avdelningscheferna med fokus på arbetsbelastning, psykologisk trygghet och ökad samverkanskunskap i förvaltningen

NR	Riskbedömning								
	Identifierade risker och problem	Orsak till risk/problem	Allvarlig risk	Annan risk	Önskat läge	Planerade aktiviteter och åtgärder Alla åtgärder och aktiviteter bör kunna svara på frågorna När, Var och Hur	Ansvarig	Klart	Uppföljning
1.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Att endast vara med på de möten där min roll behövs och är tydlig	Minska andelen möten. (I förhållande till den totala arbetstiden). Handlingsplan tas fram i samband med ledarforum. Guidlines finns men är inte fullt implementerat än Riktlinjer implementerade för de medarbetare som har administrativa arbetsuppgifter, Info på Komin finns väl presenterade på Komin angående SURFA modellen och andra riktlinjer kring möten. Riktlinjer för möten informeras även i nästa SEF-nytt. Klart	Louise Strand	1/10	Deluppföljning 23/5-22 16/11 20/4-23
2.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Arbeta med färre projekt samtidigt. Fokusera på prioriterade områden	Pausa och prioritera bort uppgifter. Genom dialog mellan förvaltningsdirektör och avdelningschef. Skapa en översikt över samtliga utvecklingsprojekt och prioritera utifrån den. Haft dialog under medarbetarsamtal helhetsbild kan användas för att hjälpa till att prioritera. Vissa stabsgemensamma aktiviteter är avslutade Helhets bild över projekten är skapad, Klart	Louise Strand	1/10	16/11 20/4-23
3.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Skapa och implementera vår ledarstrategi. Följa riktlinjen för vårt	Tillämpa tillitsbaserat arbetssätt. Möjliggöra tillitsbaserat arbetssätt genom översyn av delgationsordning och styrande dokument. Planera för start av utbildningsinsats Feb.-2023, se om det går att samordnas med stadens utbildningsinsats. Start			16/11 20/4-23

					arbetsätt. Arbeta tillitsbaserat.	planering nu. Aterkommer med plan q1 Uppstart ny ledarstrategi den 21/3 i den utökad ledningsgruppen. Tillit kommer att genomsyra ledarstrategin.			
4.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Att endast vara med på de möten där min roll behövs och är tydlig	Tydliggöra syften, Vad är målet med projektet? Var tydlig med mötets syfte och mål, Ställ frågan om din roll i mötet om det inte är klart. Vi jobbar på implementeringen. Klar se ovan nr 1.		1/10	16/11 20/4-23
5.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Ha tydliga tidsatta mål i våra uppdrag så vi kan följa upp avsluta och fira	Uppföljning av uppdrag, avsluta och fira. Skapa en struktur som innefattar syfte, mål, deltagande uppföljning. Vi jobbar på implementeringen. Ständigt pågående arbete		1/10	16/11 20/4-23
6.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Möjlighet att i efterhand se vad som är beslutat och diskuteras. Öka samförståndet	Minnesanteckningar efter möten. I samband med beslut skall det finnas minnesanteckningar som är tillgängliggjorda för berörda. Vi jobbar på implementeringen. Klar		1/10	16/11 20/4-23
7.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Ha effektiva möten öka mängden arbetstid utan möten	Mötesstrukturer, Se över förvaltningsledningens mötesstruktur för att ev. kunna frigöra tid Vi jobbar på implementeringen. Riktlinjer implementerade för de medarbetare som har administrativa arbetsuppgifter. Klar se punkt 1		1/10	16/11 20/4-23
8.	Arbetsbelastning	För många saker dras igång samtidigt. Fokus på fel saker.		x	Öka rolltydligheten, Fokusera på prioriterade områden	Enskilda avstämningsmöten mellan chef och medarbetare. Dialogen kan behövas förbättras och behöver påminnas om. Fungerar tillfredställande		1/10	16/11 20/4-23
9.	Brist på Psykologisk trygghet	Otydlighet i rollen, Hög arbetsbelastning, Brist på transparens och systemförståelse. Bristande vetskap om betydelsen och samspelet av psykologisk trygghet samt brist på forum/möjligheten att diskutera den psykologiska tryggheten.		x	Tydliggöra målet för verksamheten/ gruppen, skapa en god rolltydlighet samt ha en god psykologisk trygghet	Koppla in konsult Anders Rydell från Feelgood för att jobba med psykologisk trygghet i ledningsgruppen. Första träff med Anders Rydell 13/6 för förvaltningsledningen. Lägga in datum! Arbete pågår, sista inbokade tillfälle 23/1, eventuell fortsättning. Fortsättning inbokad i vår och höst för att få med de nya avdelningscheferna Senaste mötet var 1 mars, inbokade nya möten 15 maj, 31 augusti och 16 oktober		1/4 - 2023	Deluppföljning 1/10-22 16/11 20/4-23
10.	Brist på Psykologisk trygghet	Otydlighet i rollen, Hög arbetsbelastning, Brist på transparens och systemförståelse. Bristande vetskap om betydelsen och		x	Ha en god psykologisk trygghet inom SEF:s samtliga verksamheter	Öka den psykologiska tryggheten inom hela SEF:s verksamhet efter att arbetet inom ledningsgruppen har kommit i gång. Ej kommit igång än. Uppstart ledarstrategi den 21/3 i den utökad ledningsgruppen.			16/11 20/4-23

		samspelet av psykologisk trygghet samt brist på forum/möjligheten att diskutera den psykologiska tryggheten.							
11.	Okunskap i samverkan	Brist i kompetensen om samverkan hos chefer		x	Förbättra vår samverkan	Utbilda partsgemensamt för chefer/fackliga företrädare och skyddsombud. Vilka chefer och skyddsombud? Vissa avdelningar har god samverkan. Sofia skickar ut kallelser till träff för uppstart i arbetet. Fackliga parter utser en medarbetare var. Mötesider bokas idag. Fortsätta dialogen kring hur vi ska samverka på bästa sätt, introducera nya chefer i vår samverkan. Mötena har inte blivit av då Sofia nu har slutat. Utbilda partsgemensamt för chefer/fackliga företrädare och skyddsombud		1/4-2023	30/5-23 20/4-23
12.	Onödiga konflikter mellan fack och arbetsgivar en. Låg delaktighet för medarbetaren. Kompetensen hos de fackliga tas ej tillvara.	Brist i kompetensen i samverkan hos chefer. Okunskap i samverkan			Förbättra vår samverkan	Bilda en partsgemensam arbetsgrupp som bland annat tar fram processer. Planera in utbildning för chef och skyddsombud, nu/Johan. Johan skickar ut info på Komin på fredag. Viktigt med kommunikation och information kopplat till SAM och skyddsorganisationen. Skyddsorganisationen titta på förslag till åtgärd. Utbildning har skett för att planera arbetsmiljöåret. Se punkt 11		15/9-2022	16/11 20/4-23
13.	Dubbelarbete	Låg rolltydlighet			Öka rolltydligheten, Fokusera på prioriterade områden	Respektive avdelningar jobbar med att ta fram sitt uppdrag, roller, glapp och överlappningar. Träffar över avdelningsgränserna behövs för att synka arbetet med respektive avdelnings uppdrag. Arbete pågår inom respektive avdelning. Rolltydligheten har ökat genom arbeten inom HR-, Ekonomi- och Kvalitet och utvecklings avdelningarna		31/12-2022	31/1-2023 20/4-23
14.	Konflikter	Låg rolltydlighet			Öka rolltydligheten, Fokusera på prioriterade områden	Uppföljning av uppdrag. Ej påbörjat än. Vi ska återkomma med förslag till. Rolltydligheten har ökat genom arbeten inom HR-, Ekonomi- och Kvalitet och utvecklings avdelningarna		1/-2023	Deluppföljning

										23/5-22 16/11 20/4-23
	Friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter									
	Identifierade friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter									
15.	God dialog mellan fack och arbetsgivare.									
16.	Uppföljning av handlingsplanerna på förvaltningsråd									
17.	Uppföljning på Stabssamverkan									

Deltagare vid riskbedömningen: Sofia Eldh Julieta Sepulveda Flores, Sanel Suskic, Lina Dorotea Svärd, Lars Kristensson, Annika Holst, Carina Scherman, Louise Strand, Johan Rosén		Genomförd datum: 21/4-22, 23/5-22, 16/11, 20/4-23
Information på arbetsplatsträff datum:		Behöver riskbedömningen tas upp i Samverkan? Datum
Ansvarig chef Louise Strand	Skyddsombud som medverkat på riskbedömningen: Julieta Sepulveda Flores, Sanel Suskic, Carina Scherman	

Riskbedömning och systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivaren skyldig att undersöka och göra riskbedömningar av arbetsmiljön.

Friskfaktorer

I samband med att undersökning och bedömning av risker görs är det också bra att lyfta fram friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter för att värna och utveckla dessa.

Vem är med vid riskbedömningar?

Chefen ansvarar för att riskbedömningar genomförs samt att det sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare. HR-avdelningen eller extern resurs, t ex företagshälsovården, kan konsulteras vid behov. Medarbetarna har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

Bedömning av riskerna

Efter att undersökning av arbetsmiljön är genomförd, antingen generellt eller utifrån en given anledning (se SAM-dokument), är nästa steg att bedöma de risker ni identifierat om de är allvarliga eller inte. Risker ska bedömas vad gäller sannolikhet att de inträffar och konsekvenser för medarbetarna. Med medarbetare menas även chefen.

- **Allvarlig risk** innebär att det finns en stor sannolikhet för att något ska hända och att man bedömer att detta kan leda till en icke obetydlig fysisk eller psykisk personskada hos en eller flera medarbetare. Risker som förekommer ofta, eller som har hög sannolikhet att inträffa, ökar allvarlighetsgraden vid bedömning.

Risker som kan antas få allvarliga konsekvenser när de förekommer, bör också bedömas som allvarligare än de risker som inte får så stora konsekvenser i hälsöhänseende.

- **Annan risk** innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa och att denna händelse får negativa följder för en eller flera medarbetare.

Åtgärda risker och gör handlingsplan för en god arbetsmiljö

När risker i arbetsmiljön har identifierats ska de åtgärdas, antingen genom att ta bort dem helt eller genom att vidta åtgärder för att minska dem. De allvarliga riskerna ska alltid åtgärdas först. Utifrån de identifierade

friskfaktorerna så är det bra att formulera aktiviteter för att bibehålla och utveckla sådant som främjar hälsa i arbetsmiljön. Dokumentera samtliga aktiviteter och åtgärder i handlingsplanen.

Riskbedömningen och dess handlingsplan ska **alltid tas upp på APT** så att den blir känd för alla på arbetsplatsen. Bedömning ska ske om riskbedömningen även ska tas upp i samverkansgrupp.

Uppföljning av åtgärder/handlingsplan

Uppföljning måste alltid ske för att säkerställa att alla åtgärder är genomförda och fått avsedd effekt, även för att se om några nya risker har tillkommit. Detta ska göras regelbundet t ex på APT, bestäm datum för uppföljning i handlingsplanen.