

Svar på Interpellation angående arbetsvillkor inom omsorgen i Norberg

Ställd av Liane Blom, Liberalerna 20/9.

Fråga 1. Vilka åtgärder kommer du att vidta, för att säkerställa att Norberg är en bra arbetsgivare även för andra yrkeskategorier än hemtjänsten, inom kommunens omvårdnadsuppdrag?

Svar: Sociala utskott startade en genomlysning av utskottets verksamhetsområde som utmynnade i en delrapport för hemtjänsten. Inför nästkommande sammanträde den 12 november kommer utredaren att presentera rapport från Individ- och familjeomsorgen och Särskilt boende.

Om särskilda åtgärder behöver vidtas med eventuella förändringar får utskottet ta ställning till i ett senare skede.

Fråga 2. Vilka åtgärder kommer du att vidta, för att se till att Norbergs kommun som arbetsgivare följer både arbetsmiljölag och arbetstidslag, även inom andra personalkategorier som hamnar under SU:s ansvarsområde?

Svar: Självklart är arbetsmiljö något vi ständigt behöver jobba med och utveckla. Föreskrifterna om systematiska arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Det innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. S.k. årliga skyddsronder gör man de fysiska på våren och den psykosociala som numera heter organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Samtliga chefer har utbildats inom detta.

Vad som kommer fram i den fysiska rondan gör man åtgärdsplaner på för att eliminera risken så mycket som möjligt, skyddsombuden är med på denna rond. Är det något alla behöver information om lyfts det på APT.

Det har nyligen gjorts ett tjänsteutlåtande från HR chefen gällande kommunens arbetsmiljöarbete. Detta yttrande gjordes i augusti, sen dessa har man redan utvecklat arbetsmiljöarbetet ännu mera och i hela kommunen. Numera arbetas med en OSA-enkät (föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö). Den enkäten fångar upp både det organisatoriska och den tidigare enkäten om psykosocial arbetsmiljö, digitalt på APT. Man svarar anonymt med hjälp av mobiler vid sittande bord och kan därmed genast föra en dialog med både chef och gruppen. Den avslutas med två st öppna frågor som alla kan se och som dessutom sparas: *Detta vill jag diskutera på ett kommande APT, Detta gör att jag trivs på min arbetsplats.*

Målet med att göra OSA digitalt är ju att arbetet ska bli mera levande och att alla är delaktiga. Detta lanserades för 2 veckor sedan, så kan inte uttala mig om utfallet

ännu. Självklart är vi det vi som arbetsgivare som har det yttersta ansvaret om arbetsmiljön men alla behöver vara delaktiga och ta ansvar då vi är varandras arbetsmiljö.

För att jobba löpande med arbetsmiljön har jag fått uppgiften att under året har gjorts en ny lansering av KIA. KIA-systemet är ett webbaserat processverktyg för anmälan och hantering av tillbud, olyckor och risker i arbetsmiljön. Medarbetare själva ska rapportera. Därmed kan de fort fångas upp av chefer får vidare bearbetning.

När det kommer till arbetstidslagen följer vi den när vi gör samtliga scheman i kommunen. Vår centrala bemanning har också systemstöd som varnar om den bryts vid bokning och är väl utbildade i den frågan. Under det senaste året har vi fått tre förfrågningar av personalen om vi verkligen följt arbetstidslagen. Vid kontroll av samtliga tre arbetspass var de lagenligt planerade och genomförda.

Vidare förs det kontinuerligt en dialog om hur vi ska göra effektivare scheman för att skapa god arbetsmiljö samt skapa kvalité, trygghet och kontinuitet för medarbetare och brukare. Just nu pågår bl.a. ett partsgemensamt projekt för att se över möjligheten att minska delade turer.

Bifogar.

*KIA manualen som alla medarbetare har tillgång till.

*Yttrande över utveckling av arbetsmiljöarbetet / Allmänna utskottet.

Datum som ovan

Eva Hölke
Ordförande sociala utskottet
Norberg.