



HELSINGBORG
Omsorg i Helsingborg

Klokboken

För en bra arbetsmiljö för HSL-medarbetare

Under 2017 diskuterade Omsorg i Helsingborgs HSL-medarbetare hur arbetsmiljön kan hållas på en god nivå.

Resultatet av det fantastiska arbetet som gjordes återges här. Det fortsatta arbetet ute på enheterna består bland annat i omvärldsbevakning – studiebesök och implementera det positiva synsättet som gruppen lyft fram.



Omsorg i Helsingborg – en del av vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad



HELSINGBORG

Det egna samt arbetsgruppens ansvar för att skapa god arbetsmiljö

Fysiska:

- visa respekt för andra
- säga till om någon fysisk sak fattas eller inte fungerar
- använda arbetshjälpmedel
- följ regler som finns t.ex. rökfri arbetstid, ta hand om sin arbetsplats
- be kund inte röka när besök görs, samtala med enhetschef om dilemmat.
- be arbetsgruppen om hjälp vid t.ex. allergier
- använd de arbetskläderna som finns
- påtala brister om journalsystem inte fungerar
- komma med förbättringsförslag
- vara med och utveckla verksamheten
- ta ansvar för din egen hälsa t.ex. använda friskvårdsbidraget



forts: Ansvaret för att skapa god arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö:

- bidra med en positiv känsla
- vara trevliga mot varandra, vara en god kollega
- tala med varandra och inte om varandra
- delge varandra information (inte skvaller)
- alla ska kunna göra sin röst hörd
- engagera sig själv och var med och påverka sin arbetssituation/miljö
- ta ansvar för sin egen arbetsmiljö
- lyfta fram positiva saker med jobbet
- vara ambassadörer
- se och lyssna på varandra
- berätta för chefen vad som är viktiga chefsegenskaper t.ex. vid medarbetarsamtal



Ledarskap med tydlig struktur

– Bra chefer och ledare

- Gruppen lyfter fram vikten av information, medbestämmande, förändringar, påverkan samt närvarande och engagerad chef.
- Man betonar vikten av feedback, tid att reflektera och goda förutsättningar för bra stämning i arbetsgruppen.
- Medarbetarna anser att det finns ett ansvar för att samtala med enhetschef om dilemma, göra sin röst hörd, berätta för chefen vad som är viktiga chefsegenskaper t.ex. vid medarbetarsamtal samt respektera varandra genom att se och lyssna på varandra.

Meningsfulla arbetsuppgifter

- Deltagarna i gruppen tycker att alla ska vara med och utveckla verksamheten, engagera sig själv och vara delaktig samt påverka sin arbetssituation/miljö.



Tankar nu och i framtiden om teknik fri från barnsjukdomar

- Personalen bör ta sitt ansvar genom att använda arbetshjälpmedel, att påtala brister om journalsystem inte fungerar samt vara med och utveckla verksamheten. Genom att Procapita finns i mobilen/bärbar datorer ska dokumentationen ske i dessa, vilket var och en har ansvar för. Detta innebär att HSL-personalen kan läsa och dokumentera i kontakten med patienten samt ha möjlighet att göra avvikelserapportering.
- Framtidstankar och önskemål är att kunna ha samma dokumentationssystem som vårdcentraler/lasarett. Sammanfattningar skrivs idag in i Procapita, men sjuksköterskorna skulle vilja ha möjlighet att scannas in dessa. Det hade varit mycket tidseffektivt. Faxar används i stor utsträckning i dag t.ex. faxar Kontaktcenter om Omsorgsval/hjälpmedel till FT och AT. Risker finns att kunder faller mellan stolarna. Säkrare system behövs för att hantera personuppgifter smidigare. Enklare inloggningar skulle göra arbetet mer tidseffektivt genom t.ex. genom inloggning med våra slithskort. Gruppen menar att Procapita skulle kunna användas mer produktivt om det fanns mobila enheter inom alla verksamheter.



Forts: Tankar nu och i framtiden om teknik fri från barnsjukdomar

- Våra system håller på att uppgraderas med Life Care, som är webbaserat. Modulerna avvikelser, klagomål m.m. kommer att finnas där, detta för att inte så mycket papper ska produceras. Avvaktar myndighetens införande av IBIC innan vi påbörjar implementeringen av Life Care.

Förmåner

- Vi talar om tillgång till gratis kaffe och mellan våra möten informerar Helsingborgs stad om att Friskvårdsbidraget ökas, vilket gruppen uppskattar. Använda arbetskläderna som finns och ta ansvar för den egna hälsan genom att t.ex. använda friskvårdsbidraget.



God kommunikation

- Med begreppet god kommunikation menar gruppen information, medbestämmande, förändringar, och påverkan. Medarbetarna anser att det är viktigt som medarbetare i Omsorg i Helsingborg att visa respekt för andra, komma med förbättringsförslag, bidra med en positiv känsla, vara trevliga mot varandra, vara en god kollega, tala med varandra och ej om varandra, delge varandra information (ej skvaller), göra sin röst hörd, lyfta fram positiva saker med jobbet, vara Ambassadörer samt se och lyssna på varandra. En lång lista och ett stort ansvar för alla och en var, men som borde vara självklara om alla vill vara del av en god arbetsmiljö.

Bli sedd

- För att detta ska möjliggöras ska det finnas tid för utbildning och gemensamma raster samt tid att reflektera och ge feedback, men också ett ansvar att se och lyssna på varandra.



Fasta kolleger - Fasta tjänster

- Vikten av bra kollegor, vilket kan vara svårt att skapa då personalstaben är varierande i sitt utformande, talar vi om. Tillåtande arbetsklimat, att inte vara rädd för att fråga kollegor, anses viktigt, vilket också underlättas av kolleger som har tillsvidaranställning och som känner verksamheten. Detta genererar trygghet.

Mandat

- Detta tolkades som förtroende, vilket är viktigt ur många arbetsmiljöperspektiv.

Rätt bemanning – Utifrån uppdraget

- För att skapa förutsättningar för god arbetsmiljö krävs tillräckligt med personal.



Mindre stress - Motverka stress

- Tid för utbildning och gemensamma raster, tid att reflektera, få/ge feedback skapar mindre stress och motverkar den samme. Anställda har ansvar genom att komma med förbättringsförslag, bidra med en positiv känsla, göra rösten hörd, engagera sig själv och var med och påverka sin arbetssituation/miljö, använda friskvårdsbidraget, ta ansvar för sin egen arbetsmiljö samt se och lyssna på varandra, som tidigare också har nämnts under andra punkter.

Bra ventilation

- Ansvar för exempelvis ventilation och temperatur men även andra fysiska faktorer diskuterades som t.ex. fräscha lokaler, gardiner, blommor och andra trevligheter. Personalens ansvar gällande fysiska faktorer är bl.a. att säga till om något fattas eller inte fungerar, be kund inte röka när besök görs, komma med förbättringsförslag och ta ansvar för sin egen arbetsmiljö.



Arbetstiden nu och tankar om framtiden

- Arbetstiden kan variera beroende på vad medarbetaren och enhetschefen kommer överens om. Det är positivt att önskad sysselsättningsgrad finns. Gruppen menar att många medarbetare hade uppskattat om det fanns möjlighet att välja flextid. Förtroendetid – ha ansvarsfrihet att själv reglera sin arbetstid enligt arbetstidsmåttet- frihet under ansvar, finns i vissa verksamheter men önskemål finns i fler. Ser olika ut i olika verksamheter och därför borde det inte behöva finnas fasta ramar utan olika möjligheter för medarbetare beroende på medarbetarens behov samt verksamhetens behov (ex stor tårta med bitar som man kan plocka).

God introduktion till nya medarbetare/kolleger

- Genom att ge en bra och tydlig introduktion för medarbetare skapar vi trygghet och en god arbetsmiljö.



Självständighet - Ransonera sidouppdrag - Högre lön - Tydlig arbetsbeskrivning

- Självständighet, ransonering av sidouppdrag eller arbetsbeskrivningar var inget som närmare diskuterades eller eftersöktes i vår grupp. Högre lön var heller inget som särskilt lyftes ur ett arbetsmiljöperspektiv, men som är morot för alla.

Bra kolleger - Bra teamarbete

- Hur blir vi bra kolleger och skapar bra teamarbete? Jo, genom att bl.a. visa respekt för andra, följa regler som finns t.ex. rökfri arbetstid, ta hand om sin arbetsplats, be arbetsgruppen om hjälp vid t.ex. allergier, bidra med en positiv känsla, vara trevliga mot varandra, vara en god kollega, tala med varandra och ej om varandra, delge varandra information (ej skvaller).

