

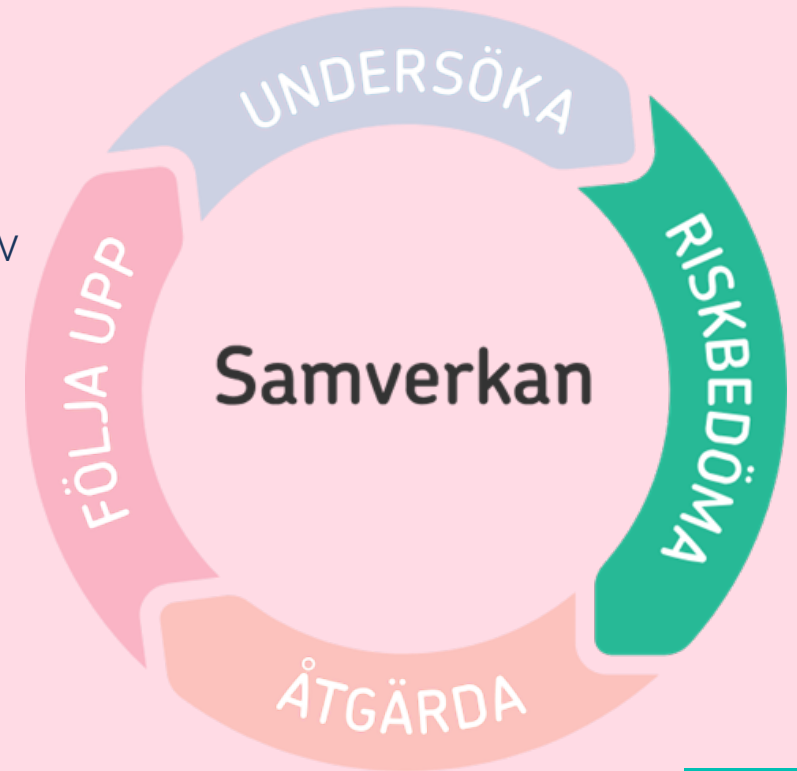
Riskbedömningar av arbetsmiljön

FSG och Vision 2024-10-16



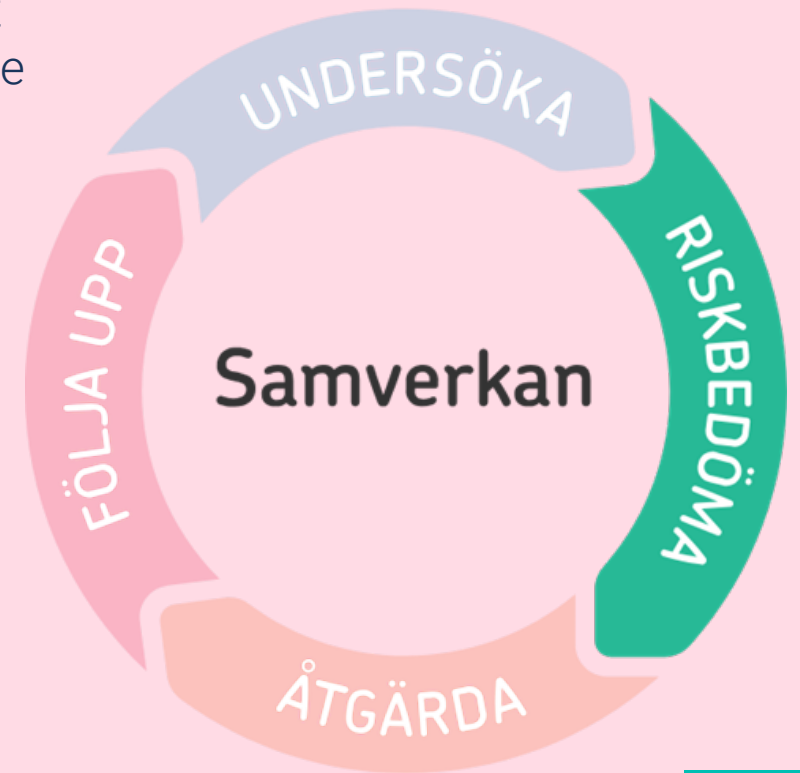
Genomförda riskbedömningar

- Skedde den 2:a – 3:e oktober
- Åtgärder / handlingsplan gicks genom den 4:e oktober, chefer, skyddsombud och HR
- Cirka 110 arbetsmiljörisker identifierades, vilka klassificerades av medarbetarna enligt nedan
 - Hög 61 st
 - Medel 41 st
 - Låg 6 st
- Cirka 10 möjligheter identifierades



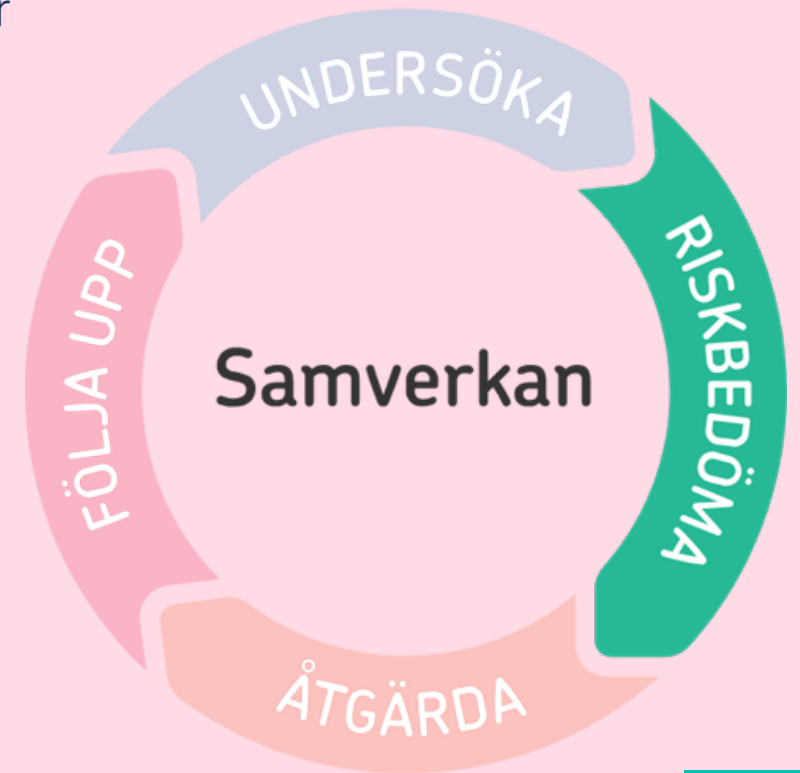
Gemensamt identifierade arbetsmiljörisker

- Fysiska besök – Förtydligande av "Alla invånare ska ha minst ett fysiskt besök med ansvarig för planeringen på förvaltningen varje månad"
- Logistik – Oro vid förflyttning av medarbetare och invånare vid uppföljningen.
- Arbetsbelastning och stress – Oro för ökad administrativ belastning och att det kommer påverka arbetet mot självförsörjning.
- Fysiska arbetsmiljöer – Oro kring lokaler i form av arbetsplatser, tysta- och besöksrum samt fysisk säkerhet.



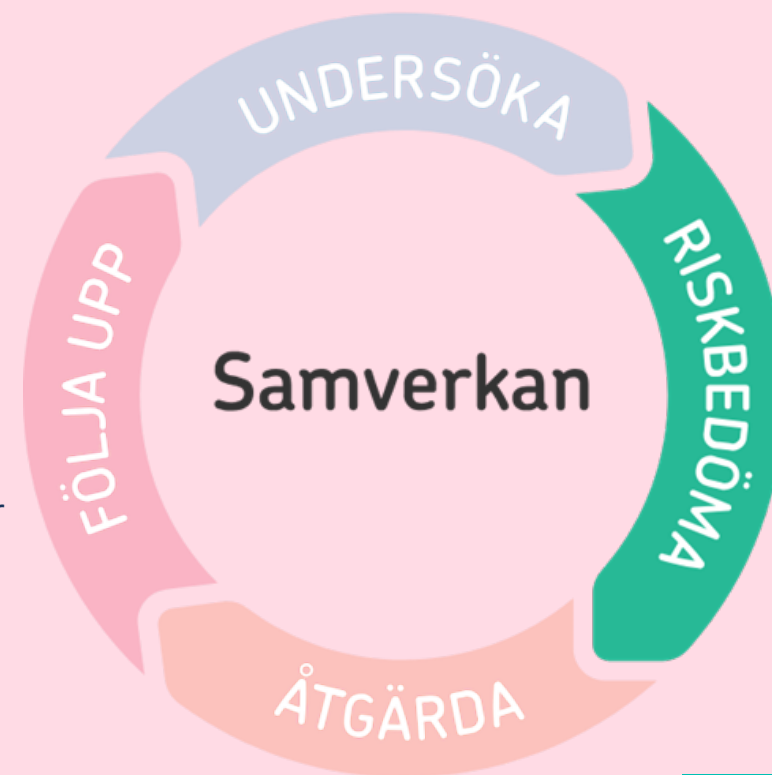
Gemensamt identifierade arbetsmiljörisker

- Nya grupp sammansättningar – Oro för nya gruppkonstellationer som kan påverka gruppdynamiken och enhetskulturen. Oro för byte mellan enheter och att medarbetare sluta och kompetens försvinner.
- Roller och uppdrag – Förtydligande av uppdrag vad de olika rollerna ska arbeta med, bland annat socialsekreterare, sakkunniga samt arbetsmarknadssekreterare.
- Skills – Oro för ökade administrativa uppgifter som kan leda till ökad stress och arbetsbelastning. Att det blir mer arbetsuppgifter för socialsekreterare. Lyfts behov om utbildning.



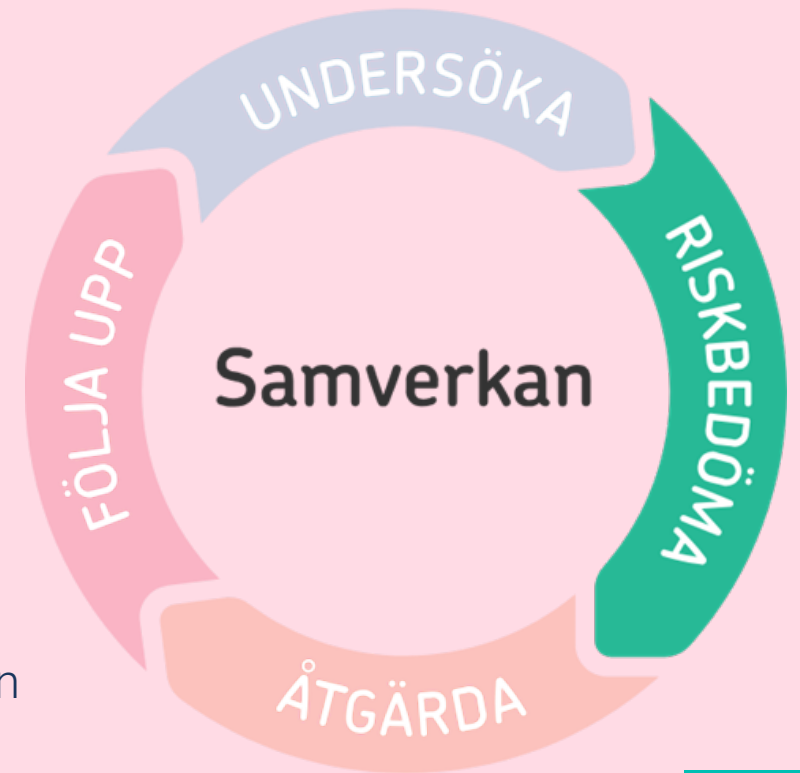
Övriga risker

- Risk för ökad kostnad för tolkar när uppföljning ska ske oftare.
- Risk att det inte blir rättssäker dokumentation då fler möten ska äga rum och att det kan innebära att det blir fel uppgifter i ärendet.
- Att våra samarbetspartners såsom Arbetsförmedlingen, externa insatser med flera reagerar på att invånare åker från sin aktivitet för att komma på möte med sin guide.
- Att man får mindre tid att jobba med samverkan på grund av fler fysiska möten.



Möjligheter

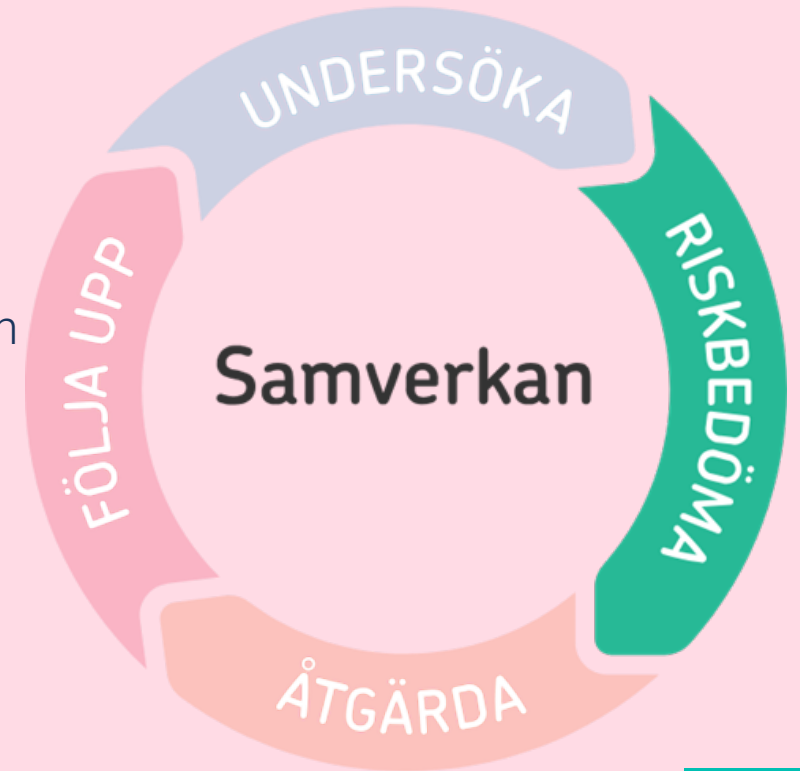
- Utbyte av kunskap: Fler perspektiv från andra kollegor kan bidra till en rikare kunskapsbas och bättre lösningar på problem.
- Ökad kompetens: Möjlighet att få in fler kompetenser och kunna jobba med andra målgrupper, vilket kan förbättra kvalitén på arbetet och öka effektiviteten.
- Ökad innovation: Med fler medarbetare och olika perspektiv kan det uppstå fler idéer och lösningar, vilket kan driva innovation och utveckling.
- Kompetensresurser och karriärmöjligheter: Ekonomiskt bistånd får fler resurser, vilket kan skapa kompetensresurser och möjlighet för medarbetare att kunna göra karriär. Detta kan ha en positiv inverkan på arbetsmiljön.



HELSINGBORG

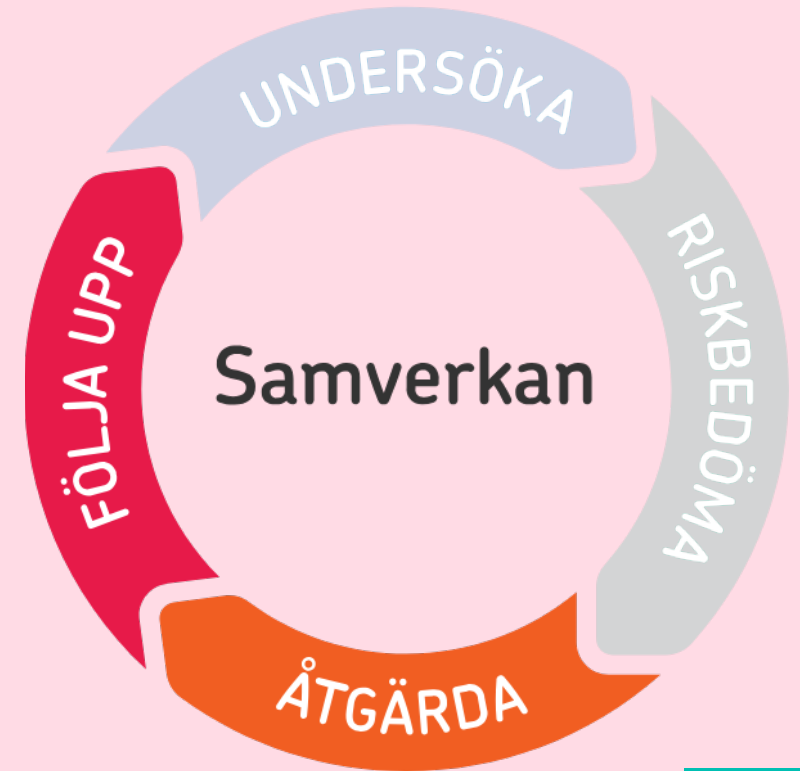
Möjligheter

- Aktivitetsplikt: Med aktivitetsplikten kommer antalet veckovisa uppföljningar minska då invånarna deltar i en aktivitet i större utsträckning. Detta kan trygga medarbetarnas arbetsmiljö då rättssäker handläggning kan uppnås och kontinuiteten i planeringen som möjliggör gör att kvalitén ökar.
- Förbättrad arbetsmiljö: Positivt avseende arbetsmiljö att ärenden samlas inom ekonomiskt bistånd och utökade resurser.



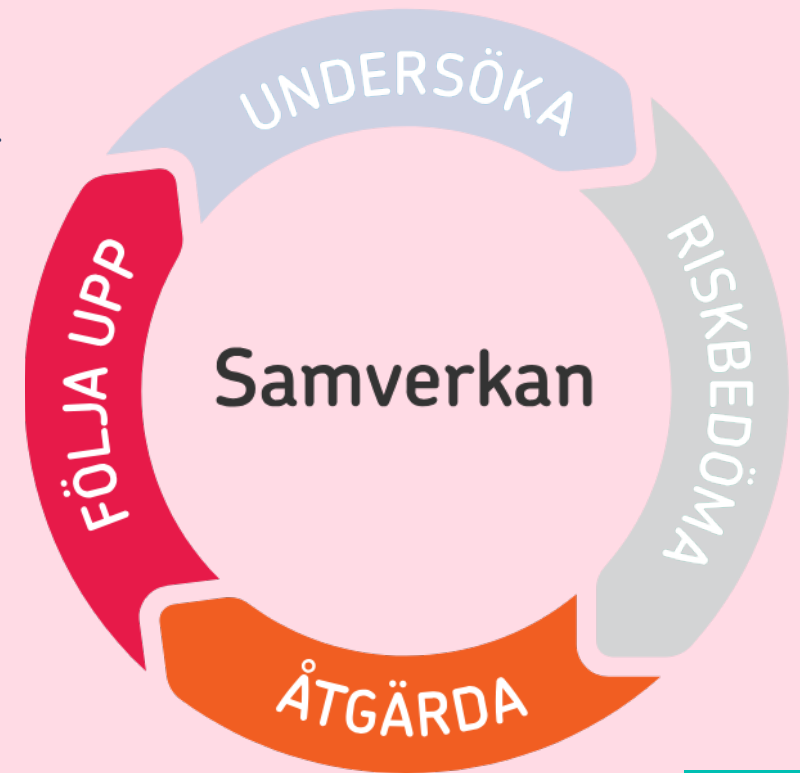
Åtgärder

- Finns förslag på åtgärder till merparten av de identifierade arbetsmiljöriskerna.
- Möjligheter kan motverka identifierade arbetsmiljörisker.
- Ansvariga på olika nivåer, enhetschef, verksamhetschef samt arbetsmarknadsdirektör beroende på art.
- Tydliggörande av roller, uppdrag och ansvar ligger ansvaret främst på verksamhetschef och arbetsmarknadsdirektör.
- Mer verksamhetsnära som arbetsplatser, gruppdynamik, arbetssätt etc. ligger ansvaret främst på enhetschef.



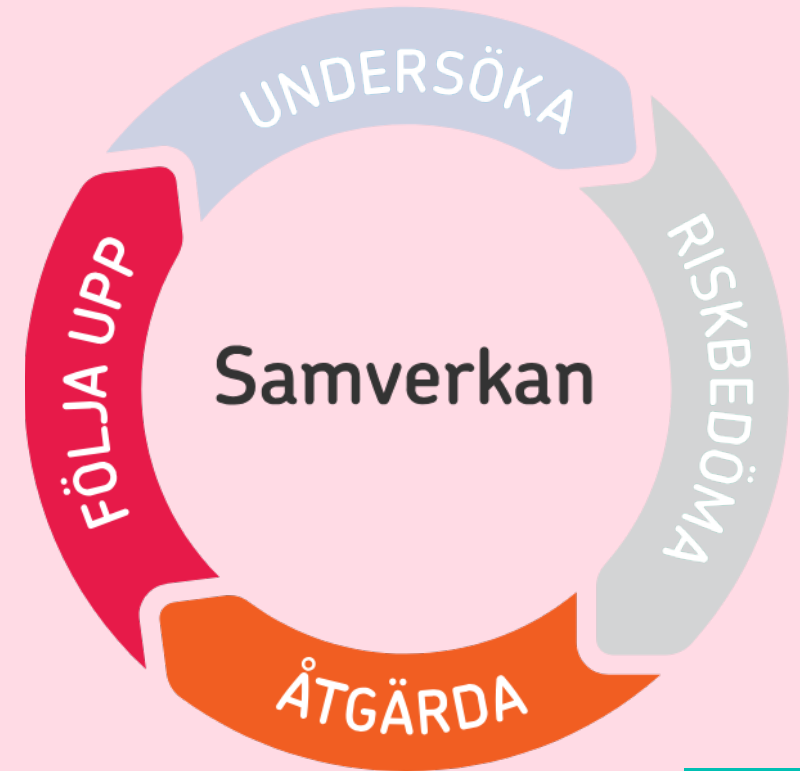
Förslag övergripande åtgärder

- Säkerhet- och fastighetssamordnare tillsammans med berörda enhets- och verksamhetschefer kartlägger eventuellt förändrat behov av lokaler, både ur arbetsmiljö- samt säkerhetsperspektiv.
- Arbetsmarknadsdirektör förtydligar Roadmap 2024 avseende vad som menas med *på förvaltningen* i Alla invånare ska ha minst ett fysiskt besök med ansvarig på förvaltningen varje månad.
- Löpande dialog om höstens förflyttningar på APT för att främja samverkanssystemet och delaktighet genom enhetschef.
- Arbetsmarknadsdirektör samt Verksamhetschef AM och EB förtydligar de olika rollerna och uppdragen



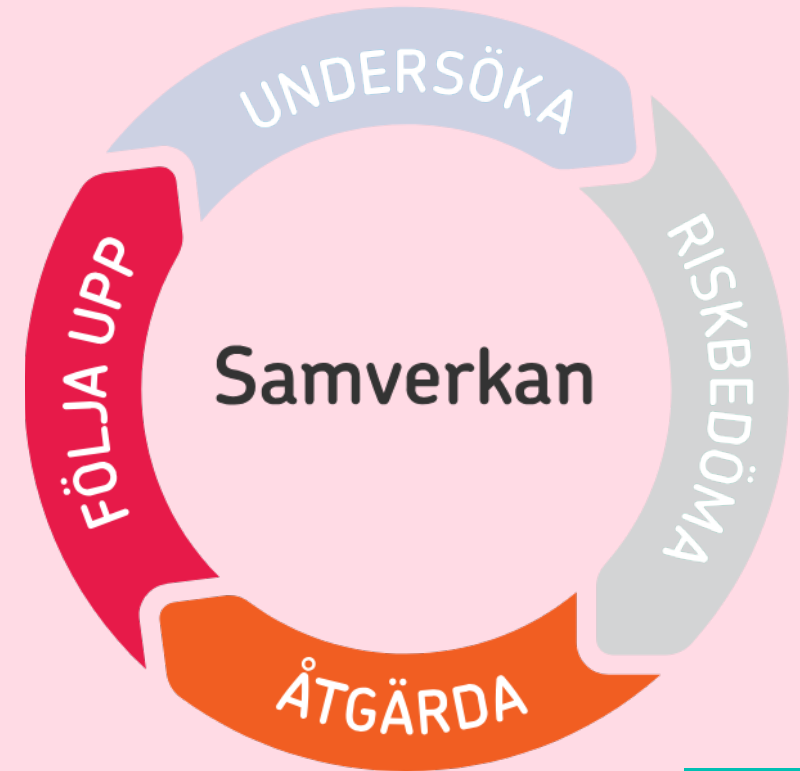
Förslag övergripande åtgärder

- Arbeta med en kultur där det är naturligt att arbeta över enhets- och verksamhetsområde, arbetsmarknadsdirektör.
- Fortsatt information på intranätet.



Enhetsspecifika åtgärder, exempel

- Introduktion av medarbetare (aktuellt och inte bara i denna förflyttning).
- Löpande dialog på APT om arbetssätt och arbetsbelastning.
- Samarbetsformer för verksamheter som är spridda åt geografiskt.
- Introduktion och utbildning i Skills.



Vidare arbete

- Åtgärderna arbetas vidare med på respektive nivå efter beslut om ny organisation för de aktuella delarna.
- De som berör arbetssätt och inte är avhängda beslut om den nya organisationen löper på vidare.

