



HANINGE KOMMUN
Kommunstyrelseförvaltningen

2019 -10- 01

Diarienummer

Martin Strömvall (KD)
Ordförande äldrenämnden

Kommunfullmäktige
2019 10 07

§ 2019/411

Svar på interpellation

från Åsa Bååth (V) om arbetsmiljön inom
äldreomsorgen

2019 10 07



Martin Strömwall (KD)
Ordförande äldrenämnden

Kommunfullmäktige
2019 10 07

Svar på interpellation från Åsa Bååth (V)

Åsa Bååth (V) har vid kommunfullmäktige 2019-09-09 lämnat en interpellation om arbetsmiljön inom äldreomsorgen.

Jag vill lämna följande svar.

Åsa Bååths interpellation är troligtvis baserad på det inspektionsmeddelande som kommunen har erhållit från Arbetsmiljöverket. Svarstiden på detta är satt till 8 november. Det pågår ett arbete med att färdigställa svar på detta inspektionsmeddelande. När svar har lämnats på inspektionsmeddelandet är det möjligt att i detalj besvara denna interpellation. Vi kan i detta skede inte föregripa det svar som ska lämnas till AMV. Men jag vill passa på att besvara några av Åsa Bååths frågeställningar.

1. Vilka konsekvenser har kommunen dragit av Arbetsmiljöverkets kritik rörande bristande kompetens? Hur säkerställer kommunen kompetensen hos chefer på de olika nivåerna? Har alla chefer som delegerats arbetsmiljöuppgifter full befogenhet att åtgärda brister de upptäcker inom de arbetsmiljöuppgifter de blivit delegerade?

När det gäller vilka konsekvenser som jag har gjort av arbetsmiljöverkets kritik är en första viktig reflektion att så snart som möjligt säkerställa att chefer inom äldreförvaltningen får kännedom om det systematiska arbetsmiljöarbetet i Haninge kommun. Jag kommer att försäkra mig om att alla chefer har genomgått personalavdelningens grundkurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Jag vet också att en sådan utbildning planeras i närtid för förvaltningsledningen så att alla är väl bekanta med de rutiner som gäller för Haninge kommun.

Kompetensen hos våra chefer säkerställs genom utbildning och att Avonova kommer att följa upp arbetsmiljökunskapen hos chefer under första kvartalet 2020. Detta ingår som en naturlig del i den satsning förvaltningen gör med vår företagshälsovård när det gäller att minska sjuktalen. För det krävs kunskap i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När det gäller den sista frågan huruvida chefer har full befogenhet att åtgärda brister så hänvisar jag till SKL:s definition av chefsuppdraget.

2. Varför har kommunen brustit i samverkan med de skyddsombud som finns i verksamheterna? Hur har kommunen reviderat sina rutiner för att anpassa sig till Arbetsmiljöverkets krav?

Jag delar inte riktigt den bilden att äldreförvaltningen i alla delar skulle ha brustit i vår samverkansskyldighet. Däremot behöver vi skärpa till och precisera våra rutiner och det arbetet pågår just nu så där ber jag att få återkomma med ett mer uttömmande svar.

3. Hur säkerställer kommunen att den enskilda arbetstagaren ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation, så som lagen föreskriver? Varför får inte personalen delta i utformningen av arbetscheman m.m.?

De enskilda arbetstagarnas möjlighet till att påverka sin arbetsmiljö och arbetsplats sker inom ramen för samverkan. Äldreförvaltningen ska självklart följa det samverkansavtal som finns i kommunen. Arbetsplatsträffar är det forum där arbetsmiljöfrågor diskuteras.

4. Hur har kommunen levt upp till Arbetsmiljöverkets krav på tydliga rutiner kring kränkande särbehandling?

I samband med arbetsmiljöverkets inspektion 2019-06-18 framfördes krav på förtydligande avseende riktlinjer för kränkande särbehandling. Detta vad gäller mottagande av information om förekomst av särbehandling, hantering av sådan information samt hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Även avseende dessa påpekanden ska förvaltningen avge svar till Arbetsmiljöverket senast den 8 november. Vad som i nuläget kan konstateras är att såväl handledning som riktlinjer förekommer vad gäller kränkande särbehandling. Förvaltningen är i färd med att se över på vilket vis dokumenten kan behöva utvecklas i enlighet med Arbetsmiljöverkets påpekanden. Ambitionen är naturligtvis att verksamheten ska utvecklas i alla avseenden. Därmed är det oerhört värdefullt att ta del av utlåtanden från inspekterande myndighet.

5. Hur har kommunen ändrat sina rutiner så att det finns personalintroduktion på varje arbetsställe? Hur säkerställer kommunen att den enskilde arbetstagaren även får den information som krävs hos den enskilde hemtjänstbrukaren för att kunna göra arbetet på ett säkert och tryggt sätt?

Vid Arbetsmiljöverkets inspektion 2019-06-18 framfördes krav att kommunen ska tillse att arbetstagare som är nyanställda eller som varit borta från arbetet en längre tid får introduktion i arbetet.

Introduktionsmaterial som används finns tillgängligt i förvaltningens kvalitetsledningssystem. Arbetsmiljöverkets påpekanden har relevans för det förbättringsarbete som pågår inom förvaltningen vad gäller att säkerställa aktualitet och enhetlighet. Hit hör fortsatt inventering vad gäller eventuell förekomst av avvikande rutiner på enhetsnivå.

Nuvarande dokument avseende introduktion består till stor del av checklistor över de moment som nyanställda ska introduceras i. Förvaltningen har gjort bedömningen att checklistorna i hög grad motsvarar Arbetsmiljöverkets beskrivning av vilka moment som introduktionen ska omfatta. Mot bakgrund av Arbetsmiljöverkets påpekanden ser förvaltningen över behov av tydligare beskrivningar i rutindokument avseende arbetsmomentens innebörd. Denna översyn innefattar även frågeställningen om rutiner för riskbedömning kring arbetsmiljö hos enskild kund.

6. Hur ska personalen prioritera om många med t.ex. trygghetslarm larmar samtidigt? Vilket stöd kan personalen påräkna om verksamheten drabbas av tillfälliga överbelastningar?

Om situationer uppstår där ett stort antal larm inkommer samtidigt gör personalen en prioritering och åker först till kunder där situationen bedöms akut. Tunstall är kommunens leverantör av larmtjänster. Hos brukare med larm finns en apparat installerad i kundens hem som innebär att kunder kan tala med Tunstall då de trycker på sitt larm. Tunstall meddelar därefter kommunen vad larmet rör. Så kallade tysta larm har alltid prioritet. Det rör larm där Tunstall inte fått någon verbal kontakt med kunden då denne larmat. Det är i huvudsak nattetid som behov av prioritering kan uppstå. Nattgruppen har en bil som endast är avsedd för larm. Vid ett stort antal akuta larm nattetid, kan även personal som utför ordinarie insats hos kund nattetid användas. Denna personal har tillgång till tre bilar. Personalen får då frångå planerad insats för att istället bege sig till kund som larmat akut.

Eftersom äldreförvaltningen har en dygnet runt verksamhet är det viktigt att vi har möjlighet att på kort varsel avropa personal från vårt bemanningscentrum. Det är också den rutin som tillämpas vid tillfälliga överbelastningar alternativt att medarbetare blir sjuka.

7. Har kommunen i dag tagit fram rutiner kring hanteringen av kemiska ämnen i verksamheten som lever upp till Arbetsmiljöverkets krav? Omfattar rutinerna även hanteringen av kemiska ämnen i hemtjänstbrukarnas bostad?

Här hänvisar jag till det översynsarbete förvaltningen nu har startat upp efter kritiken från arbetsmiljöverket.

8. Lever kommunen upp till Arbetsmiljöverkets krav på hygieniska förhållanden? Har personalen rätt tillgång till den personliga skyddsutrustning som krävs för att utföra arbete som innebär risker för kontakt med kroppsvätskor och/eller smitta?

Förvaltningen gör kontinuerligt egenkontroller i syfte att säkerställa att arbetet sker med utgångspunkt från kraven och att skyddsutrustning finns tillgänglig. Därutöver inhämtas råd och stöd från Vårdhygien i arbetet med att förebygga vårdrelaterade inspektioner och smittspridning. Arbetsmiljöverket har vid inspektionen 2019-06-19 pekat på behov att komplettera hygienrutiner för arbetstagare som riskerar att komma i kontakt med kroppsvätskor samt säkerställa dess efterlevnad. Förvaltningen kommer senast den 8 november inkomma till Arbetsmiljöverket med svar.

9. Har kommunen nu sådana rutiner så att gravida eller ammande arbetstagare kan arbeta i en säker arbetsmiljö?

Avseende kommunens rutiner kring gravida eller ammande arbetstagare så hänvisar jag till HINT där såväl chefer som medarbetare hittar de rutiner som ska tillämpas så svaret på denna fråga är ja.

10. Har kommunen nu en rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur är de som är att betrakta som arbetsgivare i kommunen; kommunfullmäktige, nämnder och kommunstyrelsen involverade i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur samverkar kommunen med skyddsombuden i verksamheten när det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp?

Enligt kommunens anvisningar för systematiskt arbetsmiljöarbete ska en samlad uppföljning och utvärdering göras minst en gång om året. Den ska ske i samverkan med arbetstagarna och skyddsombudet.

Avstämning med äldrenämnden vad gäller personalens arbetsmiljö, består i huvudsak av återkommande sammanställningar av tillbuds- och arbetsskaderapporter.

Även avseende frågor kring uppföljning av det systematiska förbättringsarbetet pågår en översyn inom förvaltningen mot bakgrund av påpekanden från Arbetsmiljöverket om behov av förtydliganden.

11. Med tanke på de brister som finns inom äldreomsorgen i Haninge; vad anser ordförande i äldrenämnden att hans uppdrag är? Är tanken att vi ska ha den bästa möjliga kommunala äldreomsorgen i Haninge eller ska den köras i botten så att de privata aktörerna ska upplevas som mer attraktiva?

Oavsett utförare, ska äldreomsorgen i Haninge hålla en så bra kvalitet som möjligt.

12. Anser ordförande i äldrenämnden att det är förenligt med lojalitetsplikten gentemot sin arbetsgivare, Haninge kommun, att chefer inom förvaltningen förespråkar privata alternativ till personal och anhöriga som är missnöjd med den omsorg som kommunen erbjuder i dag?

I Haninge kommun har vi valt att tillämpa lagen om valfrihet inom hemtjänst. Detta innebär att personer med biståndsbeslut ges möjlighet att välja utförare. För att säkerställa att valfriheten fungerar har kommunen en roll vad gäller att informera den enskilde om valmöjligheten. Möjligheten att välja innebär också en möjlighet att välja bort. Det är min förhoppning och övertygelse att konkurrensen om brukarna motiverar till att ständigt söka nya vägar för utveckling av verksamhetens kvalitet, och att valfriheten inte ses som ett motiv att avvisa dem som är missnöjda.

Med hänvisning till ovanstående hemställer jag att kommunfullmäktige beslutar att anse interpellationen besvarad.



Martin Strömvall (KD)
Ordförande äldrenämnden