

Datum
2018-09-05

Darienummer

Ambulans, diagnostik och hälsa
Anders Lindblad, Björn Evertson,
Åsa Grönberg

Återrapportering angående intern kontrollplan UR 2 2018 – Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa

Enligt fastställt reglemente för intern kontroll ska respektive nämnd/styrelse varje år anta en särskild plan för uppföljning av den interna kontrollen. Driftnämnden Ambulans, diagnostik och hälsa har efter genomförd riskanalys fastställt en intern kontrollplan för Ambulans, diagnostik och hälsa gällande verksamhetsåret 2018. En viktig del i driftnämndens interna kontroll är förvaltningens ledningssystem för kvalitet, informationssäkerhet, arbetsmiljö och miljö i enlighet med ISO-standarder. Detta dokument är en uppföljning av fastställd intern kontrollplan i anslutning till uppföljningsrapport 2. Den interna kontrollplanen för 2018 omfattar tre områden.











Den sammanfattande bedömningen är att det finns en god intern kontroll och att åtgärder vidtas som möter aktuella riskområden utifrån beslutade kontrollmoment.

För de, i internkontrollplanen, identifierade 5 riskerna är åtgärder planerade och till viss del påbörjade.

Ambulans, diagnostik och hälsa

Anders Westberg
Förvaltningschef

Uppföljning - intern kontroll (Ambulans, diagnostik och hälsa)

Områden	Risk	Ris ktal	Beslut	Kontroll-moment	Ansvarig	Senaste resultat
Organisation/ styrning/ ledning	 Fattade beslut verkställs inte	6	Hantera	 Kontrollera med alla chefer inom ADH att Stratsys är implementerat	3 ggr/ år Svetlana Kontic	Implementering sker enligt tidplan
	 Inspel till 1177 Vårdguiden på telefon i Halland från förvaltningschefer på andra förvaltningar samt politik	9	Hantera	 Alla externa uppdrag ska godkännas av verksamhetschefen	3 ggr/ år Anders Lindblad	Inga externa inspel har inkommit under perioden.
Personal, kompetensförsörjning, arbetsmiljö	 Dåligt resultat i medarbetar-enkäten avseende utsatthet	9	Hantera	 Kontrollera med avdelningschefer om utsatthetsfrågan varit uppe på APT	3 ggr/ år Svetlana Kontic	Under augusti månad 2018 har cheferna svarat på enkätfrågor avseende om de haft dialog på APT om kränkande särbehandling/ diskriminering. Svarefrekvensen var 80 %. Resultatet bifogas. Vi har rekryterat många nya chefer som under hösten kommer att bli erbjudan att gå utbildning.
Säkerhet/ Hot och våld	 Medarbetare på Röntgen blir hotade	6	Hantera	 Mäta antalet aktiverade personlarm samt antalet anmälningar i LISA	3 ggr/ år Svetlana Kontic	Det har inte kommit in några anmälningar om tillbud eller arbetsskada i LISA avseende hot eller våld vid röntgen.
	 Ambulans-personal blir utsatta för hot och våld	9	Hantera	 Informera och utbilda personal i att anmäla hot och våld i LISA. Kontrollera antalet anmälningar i LISA	3 ggr/ år Svetlana Kontic	Under perioden 180101 - 180731 har ambulansen 13 anmälda tillbud/arbetsskador. Av dessa är det fyra tillbud och 1 arbetsskada som är kopplad till våld och hot. Information till medarbetarna ska ske på APT under hösten 2018, både avseende vikten att anmäla tillbud och arbetsskada men också hur detta görs i systemet.

Sammanställning enkät kring uppföljning av arbetet kring kränkande särbehandling och diskriminering ADH

Svarsfrekvens: 80 %

Deltog du vid utbildningstillfälle kring kränkande särbehandling och diskriminering under hösten 2017?

	Antal	%
Ja	25	64,1
Nej, jag hade förhinder	3	7,7
Nej, det var innan jag tillträdde min tjänst som chef inom ADH*	11	28,2

*Nya chefer har inte besvarat resten av enkäten utan fick istället info om att inbjudan till nytt utbildningstillfälle i höst kommer.

Har du gått igenom materialet kring kränkande särbehandling och diskriminering med dina medarbetare på APT?

	Antal	%
Ja**	28	100

**På APT eller i sin ledningsgrupp

Upplever du att ni fick en bra dialog kring frågorna på APT?

	Antal	%
Ja	25	89,3
Nej	3	10,7
Total	28	100

Kommentarer från dem som svarat nej på frågan:

- Medarbetargruppen var tämligen ointresserad av att diskutera runt ämnet. Ingen diskussionslysten grupp.
- Svårt få aktiv dialog i så stor grupp. Däremot öppnade presentationen upp för dialog kan föras i andra forum.
- Ämnet har diskuterats vid flera tillfällen tidigare.

Övriga kommentarer:

- Det känns som ett självklart budskap i den stora gruppen. Det är svårt att komma åt enskilda individer som kanske har erfarenhet av att bli bemött på ett kränkande sätt.
- Absolut, viktigt med öppenhet för att skapa diskussioner.

- Mycket av tiden gick åt till att definiera de olika begreppen. Visade några utav utbildningsfilmerna för att få igång diskussionerna.
- Temat upplevdes som svårt och framför allt flummigt även efter genomgången. Jag hade ett samtal med en medarbetare efter genomgången som visade att hen gjorde sin egen tolkning av begreppen och att hen blev uppmärksammat på att denna tolkningsmöjlighet finns för att förklara sin egen situation.
- Nya AFS:en togs upp när den kom. Vi diskuterade återigen bemötande, kränkande särbehandling, trakasserier i november-december på alla våra APT efter resultatet efter ADHs medarbetarenkät.
- Fick bra dialoger efter en stund, började lite grann med "men inte här väl" fast vi kunde konstatera att värdet i verksamheten var högt.

Hur har du arbetat vidare med dina medarbetare kring ämnet kränkande särbehandling och diskriminering?

Sammanställning svar:

- Ett arbete som pågår hela tiden, se alla, inkludera osv..
- Stående punkt på APT där frågor i ämnet lyfts.
- Hänvisar till materialet när det behövs.
- Jobbar för att skapa öppet klimat.
- Har en fortsatt öppen dialog med alla medarbetare om ämnet samt föregår med gott exempel i alla sammanhang.
- Genomgång vid nyanställningar.
- En del har inte lyft frågan ytterligare då man inte ser behovet eller inte har tiden på APT pga. andra frågor som tar upp mycket tid.

Tycker du att upplägget med arbetet kring kränkande arbete och diskriminering fungerat bra?

	Antal	%
Ja	27	96,4
Nej	1	3,6
Total	28	100

Kommentarer från dem som svarat ja på frågan:

- Tycker absolut det ska tas upp en gång om året
- Ja, materialet har varit bra
- Det kräver ett engagemang från mig och mina medarbetare som man inte kan ta för givet. Det gäller att påminna varandra hela tiden.
- Principiellt tycker jag det är bra att Ni tar upp problem och ger oss information som kan användas på APT. Men jag tycker att just detta tema lämnar så mycket plats för egen tolkning att det kanske blir svårt att uppnå en gemensam bild för alla medarbetare.