Region Stockholm

LOKAL HANDLINGSPLAN
2019-09-04
PaN A1908-00105

Lokal handlingsplan för delaktighet för personer med funktionsnedsättning

Patientnämndens förvaltning

Bakgrund

Delaktighet och tillgänglighet i samhället är en mänsklig rättighet. För att nå detta krävs bland annat att arbeta för lika möjligheter, icke-diskriminering, individers oberoende och möjlighet att göra egna val samt god tillgänglighet.

Handlingsplanen utgår ifrån Region Stockholms policy för delaktighet för personer med funktionsnedsättning samt tillämpningsanvisningar och checklista för policyn. Handlingsplanen omfattar åtgärder kopplade till policyns mål; att medarbetare och invånare ska mötas respektfullt och utifrån sina förutsättningar. Åtgärderna utgår ifrån policyns fem områden vilka samtliga bedöms som angelägna för utveckling av patientnämndens verksamhet:

1. Möta människor med respekt
2. Användarvänlig kommunikation
3. Fysisk tillgänglighet
4. Öppenhet och samverkan
5. Allas arbetsförmåga tillvaratas

En handläggare är utsedd att ansvara för genomförandet av handlingsplanen, följa upp arbetet samt tillse att alla medarbetare har kunskap om innehållet i policy för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Som komplement till den lokala handlingsplanen finns en systematisk aktivitetsplan där åtgärderna för att nå målen specificeras. Då vissa mål inte är kvantifierbara dokumenteras åtgärderna istället i denna aktivitetsplan vilken uppdateras löpande. Handlingsplanen gäller tills vidare.

Definition

Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning är en nedsättning av en fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk funktionsförmåga. Den kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd, vara medfödd

eller förvärvad. En funktionsnedsättning kan vara bestående eller övergående och synlig eller osynlig.

Förvaltningens uppdrag

Patientnämndens förvaltning är en instans dit patienter och anhöriga kan vända sig när problem uppstått vid kontakter med i stort sett all offentligt finansierad hälso- och sjukvård. Nämndens förvaltning utreder vad som skett, föreslår lösningar, informerar och lotsar vid behov vidare till annan instans. Förvaltningen gör inga egna medicinska bedömningar och ger inte råd i hälso- och sjukvårdsfrågor.

Därutöver har förvaltningen en lagreglerad skyldighet att rekrytera, utbilda och förordna stödpersoner till patienter som tvångsvårdas i psykiatrin eller isoleras enligt smittskyddslagen.

Handlingsplan

1. Möta människor med respekt

Mål: Alla medarbetare ska ha kunskap om policy för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Målet nås genom att: Informera om innehåll i policyn på APT årligen.

Uppföljning: Löpande i enlighet med aktivitetsplan.

Mål: Öka kunskap om funktionsnedsättning bland medarbetarna

Målet nås genom att: Alla medarbetare ska gå webbutbildningen ”Att undanröja hinder.”

Uppföljning: Antal medarbetare som genomfört webbutbildningen ”Att undanröja hinder.”

Mål: Uppmärksamma diskriminering utifrån området funktionsnedsättning.

Målet nås genom att: Markera bevakningsområde diskriminering funktionsnedsättning, Bevaka ärenden som kan leda till principärende, belysa diskriminering utifrån området funktionsnedsättning i rapporter och extern kommunikation samt i relevanta interna styrdokument, exempelvis handlingsplaner.

Uppföljning: Löpande i enlighet med aktivitetsplan.

2. Användarvänlig kommunikation

Mål: Alla personer som har kontakt med Patientnämnden ska få anpassad information och kunna kommunicera utifrån sina förutsättningar.

Målet nås genom att:

- Tillse att muntlig information, skrivet material, elektroniska dokument och digitala tjänster är skrivna i klartext, görs tillgängliga samt följer Region Stockholms riktlinjer för kommunikation, gällande lagstiftning och EU-förordningar.

- Förvaltningen har kompetens att kommunicera enligt barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadades behov samt veta hur förmedlingstjänster för text- och bildtelefoni används.

- Förvaltningen har kompetens att beställa och använda tolktjänster för barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadade.

Uppföljning: Löpande i enlighet med aktivitetsplan.

Mål: Hög kompetens inom digital kommunikation bland medarbetare.

Målet nås genom att: Ökad kunskap om digital kommunikation bland medarbetare genom att tillse att chefer, kommunikatör, jurist samt ansvarig handläggare går e-utbildningen ”Digital kommunikation” på Lärtorget.

Uppföljning: Antal chefer, kommunikatör, jurist samt ansvarig handläggare som genomfört e-utbildningen ”Digital kommunikation.”

3. Fysisk tillgänglighet

Mål: Samtlig inredning/utrustning är utformad så att den kan användas av medarbetare med olika funktionsnedsättningar.

Målet nås genom att: Individuella anpassningar för medarbetare erbjuds vid behov, exempelvis i form av tekniska hjälpmedel. Skyddsombud ansvarar löpande för att tillse att inredning/utrustning är utformad så att den kan användas av medarbetare med olika funktionsnedsättningar. Vid flytt eller ombyggnation utses tillfällig funktionsgrupp med ansvar för området.

Uppföljning: Löpande i enlighet med aktivitetsplan.

Mål: Personer ska oberoende av sin funktionsnedsättning kunna ta del av och medverka i verksamhet som sker i samlingssalar, mötesrum och konferensrum organiserad av förvaltningen.

Målet nås genom att: Samtliga medarbetare beaktar den fysiska utformningen vid bokning av lokal, utifrån allas behov, vid möten med invånare eller medarbetare.

Uppföljning: Löpande i enlighet med aktivitetsplan.

4. Öppenhet och samverkan

Mål: Gott samarbete med organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning i form av referensgrupper eller motsvarande, kring frågor som berör målgruppen

Målet nås genom att: Vid förfrågan deltar förvaltningen i dialog och möten med intresseorganisationer och/eller representanter för målgruppen. Rutiner finns etablerade för samverkan.

Uppföljning: Antal samverkansmöten per år.

5. Allas arbetsförmåga tillvaratas

Mål: En arbetsplats där medarbetare med olika former av funktionsnedsättning inte diskrimineras.

Målet nås genom att: Individuella anpassningar för medarbetare erbjuds vid behov, exempelvis i form av tekniska hjälpmedel samt anpassning av lokaler.

Uppföljning: Löpande enligt aktivitetsplan, se även handlingsplan för personal och kompetensförsörjning.

Region Stockholm

LOKAL HANDLINGSPLAN
2019-09-04
PaN A1908-00105

Mål: En tillgänglig och inkluderande rekryteringsprocess där inga sökande med funktionsnedsättningar diskrimineras.

Målet nås genom att: Kravprofiler och annonsering ska vara icke-diskriminerande, inkluderande och tillgänglig för alla samt förenlig med Region Stockholms riktlinjer för rekrytering. Ansvariga för rekryteringsprocesser ska besitta relevanta kunskaper om hur diskriminering av personer med funktionsnedsättning kan förebyggas och motverkas.

Uppföljning: Antal chefer och medarbetare med ansvar för rekrytering som genomfört e-utbildningen ”Inkluderande rekrytering”.