

## Sammanställd åtgärdsplan – Ljusdals kommun

---

Denna sammanställning innehåller åtgärdsplaner från handlingsplanerna för särskild händelse inom Sektor Lärande och Sektor Vårld samt de kommunövergripande. Formatet är enhetligt i tabellform och kan användas som gemensam åtgärdsplan på kommunnivå.

### Sektor Vårld

Identifierade åtgärdsplaner	Åtgärd	Ansvar/tidpunkt
Inkludera riskbedömningar kring kränkande behandling mot barn och elever i det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkerställ att regelbundna uppföljningar görs.	Ta fram en plan för att förebygga och hantera kränkande behandling och trakasserier av barn och omsorgstagare. Planen ska även omfatta kontinuerlig uppföljning av genomförda riskbedömningar.	Verksamhetschef stöd och omsorg ansvarar för samtliga åtgärder tillsammans med enhetschefer. Stäm av med kvalitetsstaben.  Klart september 2025
Ta fram en handlingsplan för kränkande behandling och trakasserier och säkerhetsställ att den är väl förankrad hos medarbetare i verksamheterna.	Uppdatera riskbedömningsmall samt rutin för dessa.  Uppdatera årshjul med kontinuerlig uppföljning av riskbedömningar samt årlig revidering av plan för riskbedömningar samt tillhörande rutin. Vid den årliga revideringen skall även	

	<p>arbetet utvärderas och plan/rutin eventuellt justeras.</p> <p>Utbilda medarbetare i hur de ska arbeta med riskbedömningarna.</p> <p>Ta fram och fastställa <i>Handlingsplan för barns integritet, trygghet och säkerhet.</i></p>	
--	---	--

<p>Informera om det förebyggande arbetet vid rekryteringar och nyanställningar och genomför regelbundna utbildningsinsatser och informationsdelningar för att öka kunskapen om tecken på att ett barn far illa.</p>	<p>Säkerställ att det förebyggande arbetet är en del av introduktionen för nya medarbetare.</p> <p>Utforma och genomföra utbildningsinsatser för att stärka personalens kunskap om tecken på att ett barn eller en omsorgstagare far illa.</p> <p>Revidera och fastställa dokument <i>Introduktionsplan- för undersköterskor, vårdbiträden, skötare, habiliteringspersonal, personliga assistenter inom Ljusdals kommun</i></p>	<p>Arbete med övergripande introduktionsarbete görs av kvalitetsstaben. Innan denna är klar ska det förebyggande arbetet ändå införlivas i introduktionsmaterialet som finns. Enhetschef ansvarar för att informera om det förebyggande arbetet vid introduktion på korttidsboendet för barn.</p> <p><i>Plan för barns integritet, trygghet och säkerhet</i> fastställs och implementeras från september 2025.</p> <p>9 september – Personal på korttidsboendet för barn går utbildningen "Stopp min kropp". Återkommande.</p> <p>Ht-25 –Personal på korttidsboendet för barn går utbildning i TMO (Traumamedveten omsorg), 5 ggr. Rädda Barnen.</p>
<p>Se över dokumentation på intranätet och säkerställ att uppdaterade och aktuella styrdokument och rutiner finns tillgängliga för medarbetare samt att de är lättåtkomliga.</p>	<p>Säkerställ att rutiner och styrdokument är uppdaterade och aktuella.</p> <p>Gå igenom de rutiner och styrdokument som är aktuella för medarbetarna och säkerställ att alla har kännedom om vilka rutiner och dokument som används i arbetet. Detta ska också ingå</p>	<p>Enhetschef ansvarar med stöd av verksamhetschef.</p> <p>Klart oktober 2025</p>

	i introduktionen för nya medarbetare.	
--	---------------------------------------	--

### Sektor Lärande

Identifierade åtgärds punkter	Åtgärd	Ansvar/tidpunkt
Inkludera riskbedömningar kring kränkande behandling mot barn och elever i det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkerställ att regelbundna uppföljningar görs.	Skapa ett årshjul som fastställer tidsramar för genomgång av planer och uppföljning av rutiner.	Sektorchef, Chef Lärande och hälsa samt skolledarna i förskolan.  Klart augusti 2025  Uppföljning varje tertiäl i samband med tertiälrapporter.
Förtydliga och definiera ansvarsfördelning i handlingsplan för kränkande behandling och trakasserier och säkerställ att den är väl förankrad hos medarbetare i verksamheterna.	Skapa ett årshjul som fastställer tidsramar för genomgång av planer och uppföljning av rutiner.	Sektorchef, Chef Lärande och hälsa samt skolledarna i förskolan och grundskolan  Klart augusti 2025  Uppföljning varje tertiäl i samband med tertiälrapporter.

<p>Informera om det förebyggande arbetet vid rekryteringar och nyanställningar och genomför regelbundna utbildningsinsatser och informationsdelningar för att öka kunskapen om tecken på att ett barn far illa.</p>	<p>Ta fram och fastställa dokument <i>Introduktion för dig som är nyanställd</i> för nya medarbetare inom förskolan.</p> <p>Ta fram och fastställa <i>Handlingsplan för barns integritet, trygghet och säkerhet</i>.</p> <p>Genomföra kompetensutvecklingsutvecklingsinsatser löpande.</p>	<p>Sektorchef, Chef lärande och hälsa, Chef Lednings- och verksamhetsstöd, skolledarna i förskolan samt HR.</p> <p><i>Introduktion för dig som är nyanställd</i> förhandlas i augusti, fastställs och börjar användas i september 2025.</p> <p><i>Plan för barns integritet, trygghet och säkerhet</i> är klar och implementeras från augusti 2025.</p> <p>9 september – 70 medarbetare går Stopp min kropp. Återkommande.</p> <p>Ht-25 – 30 medarbetare får TMO (Traumamedveten omsorg), 5 ggr. Rädda Barnen.</p>
<p>Fastställ de nya rutinerna i en policy och handlingsplan.</p>	<p>Ta fram och fastställa <i>Handlingsplan för barns integritet, trygghet och säkerhet</i>.</p>	<p>Sektorchef, Chef Lärande och hälsa samt skolledarna i förskolan.</p> <p><i>Plan för barns integritet, trygghet och säkerhet</i> är klar och implementeras från augusti 2025.</p>

HR-enheten

Identifierade åtgärds punkter	Åtgärd	Ansvar/tidpunkt
<p>Se över och säkerställ att rekryteringsprocessen följer gällande lagstiftning i alla sektorer.</p>	<p>HR-enheten har i verksamhetsplanen för 2025 redan ett pågående arbete med att genomföra en översyn av samtliga HR-processer, där rekryteringsprocessen är ett prioriterat område. I samband med detta kommer nuvarande rekryteringsprocess att tydliggöras med ansvar och roller.</p> <p>Det pågår även en parallell översyn av nuvarande bemanningsenhet, där en möjlig centralisering av rekryteringsfunktionen utreds. Detta i syfte att kvalitetssäkra processen och möjliggöra en enhetlig hantering.</p>	<p>HR-chef/Pågående och klart under Q3-Q4 2025</p>
<p>Ljusdals kommuns HR-avdelning bör ta fram tydliga rutiner för hur lämplighetsprovning ska ske, exempelvis genom intervjuer, referenstagning och registerkontroll.</p>	<p>I samband med översyn som beskrivs i punkten ovan kommer befintlig rekryteringsprocess att tydliggöras med ansvar och roller.</p> <p>Utifrån detta ska riktlinjer och rutiner för intervjuer, referenstagning och registerkontroll upprättas.</p> <p>En kommungemensam rutin för registerkontroller kommer upprättas där det ska tydliggöras vilka tjänster som kräver registerutdrag samt när och hur det ska begäras. Rutinen ska sedan kommuniceras vidare till organisationens chefer.</p>	<p>HR-chef/Pågående och klart under Q3-Q4 2025</p> <p>HR-chef/Q3-Q4 2025</p>
<p>Säkerställa att rekryterande chefer får nödvändig</p>	<p>I samband med att rutinen fastställs ska den, med tillhörande information, delas med cheferna.</p>	<p>HR-chef/ Q3-Q4 2025</p>

<p>utbildning om när och hur registerkontroll ska göras och att referenstagningen alltid ska inkludera kandidatens senaste chef hos före detta arbetsgivaren och inte endast de referenser som kandidaten delger.</p>	<p>Frågan om utbildning och referenstagning ingår i den pågående översynen av hur rekryteringsprocessen ser ut idag och hur den ska se förslås se ut framöver. Vilka åtgärder som kommer att genomföras beror på resultatet av den översynen.</p>	<p>HR-chef/Pågående och klart under Q3-Q4 2025</p>
<p>Implementera en slumpmässig kontroll av rekryteringsdokumentation inom kommunen. HR-avdelningen bör regelmässigt granska ett urval av rekryteringarna för att verifiera att registerkontroll och referenstagning har genomförts.</p>	<p>Införa en årlig slumpmässig kvalitetsgranskning av rekryteringar med fokus på registerutdrag och referenstagning (omkring 10st per år).</p>	<p>HR-chef Q4 2025 och därefter årligen.</p>