

Arbetsmiljörappport 2024



socialnämnden



Innehållsförteckning

Arbetsmiljörapport 2024 socialnämnden	1
Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning	4
Övertid och mertid	5
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	6
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	6
Arbetet med medarbetarundersökningen	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	7
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	7
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	7

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Risknivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Psykisk belastning, utsatthet vid hotfulla situationer		Flytta samtliga besöksrum till plan 1	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Trygg besöksmiljö		

Inom barn - och ungdomssektionen har det under 2024 införts en besökskorridor [1], i syfte att höja säkerheten vid besök. Besökskorridoren är avskild från övriga kontorsutrymmen. Genom att uteslutande ha bokade besök och möten på plan 1 har därmed säkerheten förbättrats avsevärt för medarbetarna som inte längre tar emot besök på de enskilda våningsplanen. Verksamheten har också via kommunens upphandlade säkerhetsföretag, anlitat en väktare som bemannar receptionen. Väktare tar idag emot besök och har i uppdrag att arbeta förebyggande och trygghetsskapande. Risken anses därmed vara avslutad.

Utöver besökskorridoren har verksamheterna inom individ -och familjeomsorgen arbetat med att upprätthålla kompetensen vid situationer med hot och våld.

[1] Vid lokalerna Röntgenvägen 3 plan 1-4

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	2024
Antal rapporterade arbetsskador	20
Antal rapporterade tillbud	58
Antal klarmarkerade händelser	66

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Andel rapporterade skador och tillbud har minskat något i antal jämfört med föregående år 2023, från totalt 88 till totalt 78. Antalet rapporterade tillbud har ökat under föregående år medan antalet rapporterade skador har minskat.

De skador och tillbud som rapporteras rör primärt olika former av hot och våld från klienter/brukare samt olyckor/skador på färd till och från jobbet.

Ett särskilt fokus har under året varit att anmäla tillbud i samband med hot, vilket verksamheten också ser en ökning kring. Ökningen av tillbudsanmälningar ses därmed som positiv då rapporterade händelser kan hanteras och systematiseras vilket leder till att verksamheten kan arbeta än mer systematiskt med förebyggande åtgärder.

Samtliga rapporterade händelser står inte som klarmarkerade, 66 av 78, vilket verksamheten behöver fortsätta följa upp. Det är viktigt att rapporterade händelser utreds och hanteras.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	6,7	7,2	-0,5
Kvinnor	6,8	7,3	-0,5
Män	5,9	6,6	-0,7
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,2	2,6	-0,4
Kvinnor	2,3	2,7	-0,4
Män	2,1	2,6	-0,5
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,4	4,5	-0,1
Kvinnor	4,6	4,6	0,0
Män	3,9	4,0	-0,1

Sjukfrånvaron har på totalen under föregående år minskat med 0,5 procentenheter.

Minskningen är jämnt fördelat mellan kvinnor och män.

Samtliga enhetschefer arbetar aktivt för att sänka sjukfrånvaron. Detta sker bland annat genom att medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro erbjuds samtal med enhetschef eller företagshälsovård för att komma till rätta med anledningen till sjukfrånvaron. Vid längre sjukfrånvaro är målsättningen att handlingsplan ska vara upprättad efter 30 sjukdagar. Vid långtidssjukfrånvaro bedrivs, ofta med stöd från HR-konsult, ett aktivt arbete för att få medarbetaren åter i arbete. Vid genomgång av de medarbetare som är sjukskrivna finns god dokumentation i rehabiliteringssystemet. Det finns fungerande och implementerade rutiner vid korttids- och långtidsfrånvaro.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Totalt	10,8	9,2	1,6
Kvinnor	11,3	9,6	1,7
Män	8,3	7,2	1,1
Antal avgångar (externa)	41	34	7

Under året har personalomsättningen inom hela individ -och familjeomsorgen ökat med 1,6 procentenheter.

Ökningen återfinns inom barn- och ungdomssektionen, främst inom de myndighetsutövande enheterna. Trots att det har skett en ökning bedömer verksamheten att orsakerna inte är kopplade till arbetsbelastning utan snarare till viljan att pröva andra uppdrag både inom kommunen eller hos andra arbetsgivare, pensionsavgångar och att förkorta restiden mellan hemmet och arbetet.

Inom vuxensektionen har personalomsättningen minskat under föregående år.

Under 2025 kommer avgångsintervjuer inom barn- och ungdomsenheterna genomföras av HR för att kartlägga anledning till avslut för att se om verksamheterna behöver vidta ytterligare åtgärder.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	495	331	164
Övertidstimmar	2656	3435	-779
Summa	3151	3766	-615

Verksamheten ser en ökning av mertid och minskning av övertidstimmar från föregående år. Totalt sett är det en minskning av mertid och övertid med 16 procentenheter.

Inom vuxensektionen beror ökningen av mertid på att det är svårt att få in personal akut till de olika boendena och till boendestöd.

Minskningen av övertidstimmar beror på flera faktorer.

Inom vuxensektionen är minskningen av övertid framför allt ett resultat av schemaläggning.

Barn-och ungdomssektionen har arbetat aktivt med att planera för att nyttja resurser och tid på bästa möjliga sätt vilket bedöms vara en framgångsfaktor för att ha minskat arbetstid utanför ordinarie arbetstid. Detta bedöms vara en hälsofrämjande åtgärd för medarbetarna där arbetsgivaren ständigt ser över hur och vad verksamheterna har behov av samt anpassar anskaffning av resurser efter det.

Under 2024 har antalet övertidstimmar för resurspoolen minskat från 1099 timmar till 299 timmar. Anledningen till minskningen är främst att medarbetarna inte hanterat utredningar från andra enheter på övertid i samma utsträckning som föregående år.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Samtliga enheter inom individ- och familjeomsorgen har löpande APT i enlighet med samverkansavtalet. Sektionsledningarna har LSG, lokal samverkansgrupp, månadsvis.

På APT och LSG hanteras frågor kopplat till den fysiska arbetsmiljön och återkommande teman är personalpolicy, genomgång av checklistor, KIA, ekonomiuppföljning, genomgång av medarbetarenkäten för respektive sektion samt genomgång av sjuktal etcetera

Inom barn-och ungdomssektionen har ett stort fokus legat på att vidta åtgärder i för att minimera risken för hot och våld och för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för medarbetarna. Den fysiska arbetsmiljön för lokalerna på Röntgenvägen i och med en nyinrättad besökskorridor har varit central för hela sektionen under året, vilken medarbetarna har delaktiggjorts i, delvis genom APT med också genom en funktionsbrevlåda som hanterats av administrationen och sektionschef för att ta vara på de åsikter och tankar som finns kring verksamhetens lokaler.

Inom vuxensektionen har arbetet fokuserat på omorganisationens [2] påverkan på enheterna samt samverkan mellan skyddsombud och enheterna. Särskild uppmärksamhet har lagts på arbetsmiljöfrågor, inklusive informationsflöde och delaktighet vid möten.

[2] Omorganisationen har inneburit omfördelning av chefsresurser från de myndighetsutövande enheterna till utförarenheterna. Enheten mot våld samorganiserades med enheten för beroende och avhoppare sedan januari 2024 ingår de alla i samma enhet med arbetsledning av två gruppledare.

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder, övriga kartläggningsmetoder samt kartläggning inför verksamhetsförändring) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återskärts till medarbetarna?	Ja

Arbetsmiljöronder har genomförts på samtliga enheter.

Checklistor har gått genom enligt rutin (finns i årshjulet för arbetsmiljöarbetet).

Sektionscheferna har riskbedömt enhetschefernas arbetsmiljö. Verksamhetschef har riskbedömt sektionschefernas arbetsmiljö.

Ett fortsatt fokus under föregående år har varit att förebygga hot och våld inom IFO.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

Verksamheten har erbjudit stödsamtal till medarbetare som haft behov.

Inom vuxensektionen har personal som arbetar natt fått erbjudande om hälsoundersökning via företagshälsovården.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genomgång av rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering som är en del av årshjulet för arbetsmiljöarbetet, går årligen igenom på respektive enhet och frågorna hålls levande på enhetsmöten och APT. Enheterna inom verksamheten har gått igenom checklistan, inga risker har identifierats varpå inga åtgärder har vidtagits.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Samtliga enheter har arbetat med resultatet från medarbetarenkäten som gjordes i början av hösten 2024 antingen på APT och/eller vid planeringsdag på enheten. I dessa forum har medarbetarna teamvis och/eller gemensamt tittat på underlaget och gemensamt kommit fram till vilka delar i medarbetarundersökningen de ska arbeta med samt tagit fram åtgärder för dessa.

Respektive sektions ledningsgrupp har arbetat med enkäten och tagit fram åtgärder på övergripande nivå.

Åtgärderna ska följas upp för att säkerställa att åtgärderna är adekvata och att de ger önskad effekt.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	Ja

Under året har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket på ett av våra stödboenden, Lissma utifrån temat hot och våld.

Verksamheten bedömdes ha goda rutiner och ett välutarbetat arbetssätt både förebyggande och i händelse av hot/våld. Arbetsmiljöverket krävde inga åtgärder utifrån sin inspektion.

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Känner du till de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har de personer i din verksamhet som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete (=genomfört utbildningen)?	Ja

Arbetsmiljöuppgifter är vidarefördelade enligt de rutiner som finns i kommunen.

Nyanställda chefer har inte hunnit prioritera certifieringen av kommunens arbetsmiljöarbete.

Dessa kommer att genomföra utbildningen och certifieringen under året.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Verksamheten har bedömt att inga risker lyfts till förvaltningsnivå då de bedömer att identifierade risker kan hanteras på verksamhet-, sektions- och enhetsnivå.