



Arbetsmiljörapport 2022


Vård- och omsorgsnämnd



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	5
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	9

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Hög sjukfrånvaro	 9	Fortsätta det aktiva arbetet med att minska och förebygga sjukfrånvaron.	✓ Avslutad	2022-03-31
		Önskad effekt Minskad sjukfrånvaro och ökad frisknärvaron på arbetsplatsen.		
Konsekvenser av Covid-19 pandemin		Rutiner kring distansarbete	✓ Avslutad	2021-12-31
		Önskad effekt God arbetsmiljö för alla medarbetare och trygghet för chefer		

I detta avsnitt presenteras en bedömning av föregående års arbetsmiljöarbete samt de åtgärder som vidtagits med syfte att eliminera/ minimera riskerna och som anses vara avslutade.

Hög sjukfrånvaro

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron och öka frisknärvaron har fortgått under 2021. Stort fokus har fortsättningsvis legat på att säkerställa att medarbetare som befinner sig fysiskt på arbetsplatserna är friska och symptomfria. Rutiner för sjukfrånvaro uppdaterades utefter rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten samt verksamhetens förutsättningar som samhällsviktig funktion. Arbetet med aktiva insatser via exempelvis företagshälsovården har minskats på grund av rådande pandemin. Cheferna har haft kontinuerligt stöd i sitt rehabiliteringsarbete genom en utökning med en HR-konsult under större delen av 2021. Dessutom uppdaterades kommunövergripande rutinen för anmälan av sjukfrånvaro som förutsätter en bättre kontakt mellan medarbetare och chef samt en utveckling av rehabiliteringshandboken utifrån förändrat regelverk kring arbetsanpassningar till medarbetare i behov av detta.

Sjuktalet har minskat under året vilket kan vara en effekt av ovanstående åtgärder.

Konsekvenser av Covid-19

Under 2021 har det erbjudits en utökad möjlighet till arbete på distans för de verksamheter där det varit möjligt. Det har tagits fram en kommunövergripande rutin för distansarbete, riskbedömning har gjorts tillsammans med skyddsombud och punkten är stående på APT- möten. Medarbetare har varit positiva till denna möjlighet att förena arbetslivet med privatlivet och minska på arbetsbelastningen.

Inom utförarverksamheterna har fokus fortfarande legat på att minska smittspridningen under den pågående pandemin genom att medarbetare stannar hemma vid minsta symtom på smitta, att enheterna löpande riskbedömer och vidtar åtgärder för att skydda brukare och kunder.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
--------------------------	---------------

Antal rapporterade arbetsskador	253
Antal rapporterade tillbud	298
Antal klarmarkerade händelser	308

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

Under 2021 har äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen ingått i egen regi. Under egen regi har rapporterats sammanlagt 547 händelser i KIA (ett system för rapportering av arbetsskador och tillbud). Av dessa är 251 händelser rapporterade som arbetsskador (olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdom), 296 tillbud och 308 händelser är klarmarkerade.

Inom myndighetsutövning äldreomsorg har två färdolycksfall och två tillbud rapporterats och inom myndighetsutövning funktionshinder har inga händelser rapporterats i KIA.

Inom äldreomsorgen är de flesta tillbuden kopplade till akut överansträngning vid exempelvis lyft, stressrelaterad arbetsbelastning och hot om våld. Den övervägande delen av arbetsskadorna som skett under 2021 är resultat av halk- och fallolyckor och hot och våld.

En betydande del av de anmälda händelserna inom funktionshindersomsorgen avser hot och våld på grund av utmanande beteende hos brukare. Ett arbetssätt som implementeras och förväntas minska antalet arbetsskador och tillbud är 9D-modellen som avser att förebygga hot- och våldssituationer. I övrigt är det bland annat ett fåtal halkolyckor samt tillbud kopplat till Covid-19 smitta.

De anmälda arbetsskador och tillbud kopplade till Covid-19 har minskat avsevärt inom alla verksamheter och detta kan bero på den höga takten av vaccination i samhället samt att medarbetare, brukare och kunder har ingått i en prioriterad grupp för vaccination mot Covid-19.

En stor del av de inrapporterade tillbuden eller olycksfallen avser hot och våld. Enheterna har ett aktivt arbete kring hot och våld och alla händelser tas upp på arbetsplatsträffar men även på lokal samverkan för utvärdering och förbättring av arbetsmoment och processer genom och skapa tydliga metoder och struktur i utförandet, samt att diskutera förhållningssätt och resonera kring pedagogiska metoder. Inom verksamheten pågår löpande utbildningsinsatser för alla medarbetare.

Alla inkomna händelser tas upp med medarbetarna och åtgärder tas fram i syfte att undvika att en viss situation inträffar igen. Inom boendesektionen finns fungerande rutiner och medarbetare är delaktiga i processen medans man inom ordinärt boende har identifierats en risk för bristande återrapportering som har lett till att en rutin för återkoppling har tagits fram och implementering sker under 2022.

Bemanningscenter arbetar med att informera sina vikarier om vikten att rapportera i KIA när en händelse inträffar när de är på arbetsplatsen, eller vid resa till och från arbetsplatsen.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	9,7	12,4	-2,7
Kvinnor	10,6	13,4	-2,8
Män	6,0	7,9	-1,9
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	3,9	4,5	-0,6
Kvinnor	4,0	4,6	-0,6
Män	3,4	4,2	-0,8
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	5,8	7,8	-2,0

Kvinnor	6,6	8,8	-2,2
Män	2,7	3,7	-1,0

Under 2021 har den totala sjukfrånvaron minskat inom vård- och omsorgsnämndens alla verksamheter. Trots en pågående pandemi har sjukfrånvaron minskat med 2,7 procentenheter, där den korta sjukfrånvaron dag 1-14 minskat med 0,6 procentenheter medan den långa sjukfrånvaron (från och med dag 15) minskat med 2,0 procentenheter. Det kan förklaras med tillgången till vaccin mot Covid-19 samt en minskad smitta i samhället. Den ändå fortsatt höga sjukfrånvaron beror på den pågående pandemin och de tydliga riktlinjerna om att medarbetare inom utförarverksamheter som uppvisar symtom inte ska vistas på arbetsplatsen. Medarbetare som har möjlighet till distansarbete kan nyttja detta om symtomen upplevs vara milda.

Samtliga enhetschefer arbetar aktivt för att sänka sjukfrånvaron. Detta sker bland annat genom att medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro erbjuds samtal med enhetschef och vid behov företagshälsovård för att identifiera orsaken till sjukfrånvaron. Vid längre sjukfrånvaro upprättas handlingsplan för återgång i arbetet innan dag 30.

HR-enheten har under 2021 haft en tillfällig HR-resurs som erbjudit stöd till chefer i rehabiliteringsfrågor. Chefer har även fått stöd via en HR-konsult från kommunstyrelseförvaltningen i ärenden som gäller medarbetare som är långtidssjukskrivna. Alla chefer inom nämnden har utbildats om de ändrade rutinerna kring sjuknämnan av medarbetare samt om uppdaterad rehabiliteringshandbok och ändrade arbetsanpassningsregler.

Under året har ett projekt påbörjats i riskorienterat arbetssätt, en metod framtagen av Sveriges kommuner och regioner (SKR), som handlar om att minska sjukfrånvaron genom att identifiera och arbeta med medarbetare och arbetsgrupper med risk för en ökad sjukfrånvaro. Inom vård- och omsorgsnämnden finns det tre arbetsplatser som deltar i projektet: ett särskilt boende för äldre, en hemtjänstenhet och ett gruppboende inom funktionshinderomsorgen. Detta projekt kommer att utvärderas och resultat redovisas under 2022.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	9,9 %	9,0 %	0,9
Kvinnor	10,2 %	8,6 %	1,6
Män	8,3 %	10,9 %	-2,6
Antal avgångar (externa)	125	115	10

Vård- och omsorgsnämndens personalomsättning har ökat med 0,9 procentenheter. Denna ökning uppvisas inom de flesta verksamheter men framförallt inom enheterna för myndighetsutövning. En rimlig förklaring är en generell osäkerhet på arbetsmarknaden som har rått under Covid-19-pandemin, men som nu börjar röra sig till ett normalläge under 2021. Det har också skett en del pensionsavgångar under året.

Nämnden har fortsättningsvis svårt att rekrytera men även att behålla sjuksköterskor och specialistundersköterskor. Detta är en utmaning och speglar bristen på den svenska arbetsmarknaden i stort. Vid avgångsintervjuer uppger sjuksköterskor bland annat att de saknar ett närmare ledarskap och att arbetsuppgifterna inte matchar deras kompetens. Socialförvaltningen har tagit fram en kompetensförsörjningsstrategi som har implementerats under 2022. Cheferna ska utifrån denna ta fram en handlingsplan med åtgärder för att säkra kompetensförsörjningsutmaningen.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetsstid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	11 781	12 270	-489
Övertidstimmar	14 881	16 861	-1980
Summa	26662	29131	-2469

Inom vård- och omsorgsnämnden har det skett en minskning vad gäller mertid/fyllnadstid och övertid för medarbetare. Inom äldreomsorgen har övertidstimmar minskat med 335 timmar men däremot har mertid/fyllnadstid ökat med 667 timmar och detta kan förklaras med en ny våg av Covid-19 under vinterhalvåret när flera medarbetare insjuknat samtidigt och tillgången till vikarier som kunde täcka behovet varit begränsat. Även under sommaren 2021 har det funnits utmaningar i att bemanna nämndens verksamheter under sommarsemestrarna och detta har lett till att ordinarie personal har behövt arbeta mer.

Inom funktionshinderomsorgen har en minskning skett för både mertid/fyllnadstid och övertid med respektive 1209 och 1586 timmar.

Enheterna arbetar ständigt med att se över sin bemanning och har ett nära samarbete med bemanningscenter som i god tid ska kunna presentera och introducera nya vikarier. Förändringar i schemat har medfört ett mer förutsägbart arbetsliv för medarbetare vilket ger bättre förutsättningar för återhämtning. Detta leder förhoppningsvis till bättre hållbar hälsa över tid. De enheter som arbetat på att förbättra sitt sociala klimat har även minskat sina mertids- och övertidstimmar markant.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar och samverkansmöten har skett enligt samverkansavtal. Under första halvåret 2021 har förvaltningssamverkansgruppen träffats på extrainsatta möten utifrån den pågående pandemin. Här har smittspridningen i våra verksamheter, riskbedömning och smittskydd, sjukfrånvaro, och inrapporterade arbetsskador samt övriga arbetsmiljöfrågor som är aktuella inom verksamheterna hanterats.

Utifrån de gällande restriktionerna har man ställt om till digitala mötesformer i den mån det varit möjligt och där förutsättningarna för digitala möten inte funnits har antalet deltagare anpassats. Vid de enheter där det inte har gått att genomföra fysiska APT har man hittat andra sätt att förmedla information på. Vid återgång till fysiska möten har man i större utsträckning diskuterat aktuella frågor i dialog istället för att ensidigt informera medarbetare.

Arbetsmiljöfrågorna har varit en stående punkt på arbetsplatsträffar och i lokala samverkansmöten. Under 2021 har arbetet med riskbedömning och uppdatering av rutiner utifrån smittorisken av Covid-19 varit på agendan i dessa forum, likaså medarbetarenkäten, distansarbete, frågor kring den digitala arbetsmiljön, ergonomi och frågor gällande hot och våld.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har arbetet med kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

Enheterna inom vård- och omsorgsnämnden har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med skyddsombud och/eller huvudskyddsombud. Dessa ronder har i stort sett skett digitalt på grund av den rådande pandemin. Vid ronderna har relevanta checklistor för verksamheten använts och dokumentationen har förts in i arbetsmiljömodulen Digi-SAM i systemet Stratsys. Riskerna som har identifierats vid ronderna har riskbedömts och handlingsplaner med åtgärder tagits fram.

Covid-19 pandemin har haft en stor påverkan på både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Under 2021 har det utifrån detta genomförts en kontinuerlig kartläggning och riskbedömning av risker för ohälsa hos medarbetare. Det har löpande vidtagits åtgärder som reviderats vid behov. Andra risker som har identifierats rör bland annat hot och våld, risk för ohälsa på grund av långa arbetspass och ensamarbete.

Företagshälsovård

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

Under 2021 har pandemin påverkat arbetet med företagshälsovården genom att tjänsterna mestadels utförts digitalt. Detta i sin tur har påverkat beställning av tjänsten förstadagsföreläggande som inte kunnat nyttjas under denna period. Sakkunnig hjälp från företagshälsovården har anlitats för framförallt stödsamtal och för kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Övriga insatser som har genomförts är bland annat arbetsförmågutredningar på medarbetare som helt eller delvis saknar arbetsförmåga i ordinarie tjänst, konflikthantering på gruppnivå samt föreläsningar i ergonomi.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder pågår löpande på alla enheter inom vård- och omsorgsnämnden. Policy och rutin för kränkande särbehandling och trakasserier tas årligen upp på APT som en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. På de enheter där det uppkommit signaler om att medarbetare saknar kunskap kring området har det gjorts en särskild genomgång av gällande rutiner, personalpolicy och Huddinge kommuns värdegrund. De medarbetare som inte genomgått e-utbildningen i aktiva åtgärder planeras göra det. Det interna materialet *Blandat är bäst* har använts på enheterna som diskussionsunderlag i frågor som rör kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunder. Ett annat material som handlar om *respekttrappan* (Respekttrappan syftar till att öka kunskap och nyfikenhet för området respekt och jämlikhet) har använts inom vissa verksamheter. Arbetet med aktiva åtgärder har i stort sett varit förebyggande då det inte har identifierats några stora risker i verksamheterna.

Huddinge kommun har tagit fram och arbetar efter en rutin för distansarbete som underlättar för medarbetare att förena arbets- och privatlivet. Denna rutin kan inte tillämpas på alla enheter inom vård- och omsorgsnämnden, men de medarbetare som kan nyttja denna möjlighet har uppvisat en uppskattning av det. Verksamheterna försöker även ta hänsyn till medarbetare som har små barn och försöker förlägga tiderna för gemensamma möten utifrån det behovet.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Resultatet av medarbetarenkäten har presenterats för medarbetarna på samtliga enheter. Handlingsplaner med planerade åtgärder har tagits fram tillsammans med medarbetare. Arbetet med resultatet har skett på APT-möten och arbetet har gått ut på att identifiera risker utifrån förbättringsområden i enkätresultaten. Nämnden uppvisar ett positivt resultat i medarbetarenkäten inom alla områden och har även lyckats vända på trenden i områden som återkommande identifieras som risker som exempelvis delaktighet, målkvalitet och arbetstakt. Det enda området som ligger inom den kritiska zonen är arbetsrelaterad utmattning. Arbetet med att sänka den arbetsrelaterade utmattningen pågår.

Inom äldreomsorgens utförare har områdena socialt klimat, delaktighet och målkvalitet valts ut för fortsatt arbete både på sektions- och enhetsnivå med stöd från verksamhetens utvecklingsledare.

Samma områden har även valts av äldreomsorgens myndighetsutövning. Vad gäller det sociala klimatet arbetar enhetscheferna tillsammans med sina team med att öka känslan av ett positivt socialt klimat på arbetsplatsen genom få fram förväntningar på varandra, de spelregler som gäller och som ska mynna ut i ett material som syftar till att minimera konflikter och missförstånd i arbetsgrupperna. En åtgärd som planerats och kommer att genomföras under 2022 vad gäller målkvalitet är att konkretisera verksamhetens mål och förankra dessa hos alla medarbetare för att de ska uppleva att de bidrar i sin vardag till uppfyllandet av verksamhetens mål. Ett annat förbättringsområde där det planeras åtgärder är den upplevda känslan av delaktighet. Arbetet med att öka delaktigheten sker på en strategisk nivå och kommer sedan förankras hos alla medarbetare men även lyfta frågor från enheterna till sektionsledningen. Cheferna kommer att fortsätta sitt arbete utifrån det transformerande ledarskapet och erbjuda chefshandledning som stöd i detta.

Även inom funktionshinderomsorgens utförare är de identifierade områdena delaktighet, målkvalitet och socialt klimat. De risker som inte kan hanteras på enhetsnivå lyfts upp på sektionsnivå.

Myndighetsutövning inom funktionshinderområdet arbetar med risker inom områdena effektivitet, lärande i arbetet samt medarbetarskap på sektionsnivå och med delaktighet, medarbetarskap och målkvalitet på enhetsnivå.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under mars 2021 genomfördes en kommunövergripande inspektion av Arbetsmiljöverket. Syftet med tillsynen har varit att undersöka hur styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat. Detta har inneburit att två enheter inom funktionshinderomsorgens särskilda boenden blivit utvalda för stickprovsinspektioner.

I inspektionsmeddelandet har ställts ett fåtal krav på förbättringar i kommunens övergripande arbetsmiljöarbete som följts upp på ett möte i juni 2022.




Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Nej

De flesta chefer inom vård- och omsorgsnämnden är arbetsmiljöcertifierade förutom några biträdande enhetschefer inom äldreomsorg särskilt boende och två tillförordnade enhetschefer inom funktionshinder ordinärt boende. De chefer som inte har slutfört sin certifiering kommer att göra det under 2022.

Uppföljning av vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter sker av närmaste chef vid planerings- och uppföljningssamtal samt vid kontinuerliga avstämnings- och avstämningar.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Genom ledningsgruppsutveckling och diskussionsmaterial på APT ge medarbetare och chefer verktyg att skapa ett gott socialt klimat på arbetsplatsen.	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2023-03-31
		 Översyn och förtydligande av chefsrollens uppdrag och möjlighet till stöd.	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2023-03-31

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
		▶ Anpassade åtgärder på enhets- och individnivå för att minska risken för arbetsrelaterad utmattning.	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2022-12-31
Hot- och våldssituationer i arbetet	16	▶ Alla enheter inom äldreomsorgen ska bli stjärnmärkta och arbeta utifrån BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom)-metoden.	Ann-Christine Falck Brännström	2023-03-31
		▶ Arbeta utifrån 9D-modellen i hela verksamheten inom funktionshinderomsorgen.	Malin Svahn Schenström	2023-03-31
Brister i den fysiska arbetsmiljön som innebär risk för arbetsskador samt sänkt trivsel på arbetsplatsen.	12	▶ Renovering och modernisering av befintliga lokaler på Gymnasietorget alternativt flytt till annan lokal.	Lotta Wigen	2023-03-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Arbetsrelaterad utmattning

Den identifierade risken av arbetsrelaterad utmattning lyfts framförallt bland enhetschefer och deras förutsättningar utifrån uppdraget. Det är framförallt antalet medarbetare per chef som upplevs vara orimligt för att kunna erbjuda ett kvalitativt och tillitsfullt nära ledarskap. En åtgärd som har identifierats är att förtydliga chefsrollens uppdrag och möjligheten till stöd för att utföra uppdraget. Det behöver också tas fram anpassade åtgärder på individ- och enhetsnivå för att minska risken för arbetsrelaterad utmattning.

Hot och våld

Äldreomsorgen behöver fortsätta att arbeta med att öka kunskapen hos medarbetare hur de ska bemöta och förebygga hot- och våldssituationer.

Arbetet med 9D-modellen inom funktionshinderomsorgen är pågående och kommer även implementeras inom sektionen för myndighetsutövning. Målet är att säkerställa att verksamheternas arbetsmiljö upplevs som trygg kring hot och våldssituationer och att de metoder och rutiner som finns är fungerande och kända hos medarbetare. Metoden kommer att utvärderas under 2022.

Brister i den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön på Gymnasietorget 1, där förvaltningens stödfunktioner och verksamhetsledningar har sin arbetsplats, är en återkommande fråga som lyfts i tidigare rapporter. Arbetet kring denna fråga har varit intensivt och är pågående. Under 2021 har det utretts om lokalerna kommer att renoveras och anpassas till behovet eller om verksamheterna behöver flytta till nya lokaler. Frågan bereds under hösten.