



Arbetsmiljörappport 2024

Socialnämnd



Innehållsförteckning

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	4
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	6
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	6
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Fysiska arbetsmiljön - trångboddhet, luft, ventilation	12	Samarbete med fastighetsägare kring åtgärder i Individ- och familjeomsorgens verksamhetslokaler.	✓ Avslutad	2024-03-31
		Önskad effekt Förbättring av den fysiska arbetsmiljön, främst ventilationen.		
Brister i administrativa processer som tar tid från chefsuppdraget	6	Se över administrativa processer	✓ Avslutad	2024-03-31
		Önskad effekt Rätt person gör rätt saker. Verksamheten har korrekta och effektiva administrativa processer. Väl fungerande stödprocesser		

Under 2022 genomfördes provtagningar av identifierade rum på Röntgenvägen. Dessa visade inte på några signifikanta avvikelser. I slutet av 2022 genomfördes byte av mattor i dessa rum. Förutom detta har verksamheten även säkerställt att städrutiner följts. Dessa åtgärder bedöms ha gett önskad effekt och risken avseende den fysiska miljön på Röntgenvägen är avslutad.

Under 2023 har barn - och ungdomssektionen genomfört en översyn av administrativa processer som en åtgärd för att komma till rätta med den rapporterade risken avseende brister i administrativa stödprocesser. Detta har inneburit en tydlighet kring vilket administrativt stöd som enhetschefer får av administrativa enheten avseende till exempel beställningar, telefoni, Heroma med mera. Risken anses därmed vara avslutad.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets skador och tillbud

Tabell arbets skador och tillbud

Arbets skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets skador	39
Antal rapporterade tillbud	49
Antal klarmarkerade händelser	66

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

Andel rapporterade skador och tillbud har ökat i antal jämfört med föregående år (2022), från totalt 55 till totalt 88. Verksamheten har arbetat för att tillbud och skador ska rapporteras i KIA (Huddinge kommuns system för rapportering av arbets skador och tillbud) då det sannolikt råder en underrapportering i systemet. Ett särskilt fokus har under året lagts på att anmäla tillbud i samband med hot vilket har lett till en ökning av antalet anmälningar. Ökningen 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 88 vilket verksamheten behöver följa upp. Det är viktigt att rapporterade händelser utreds och hanteras. De skador och tillbud som rapporterats rör primärt olika former av hot och våld från klienter/brukare samt olyckor/skador på färd till och från arbetet.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	7,2	7,7	-0,5
Kvinnor	7,3	7,1	0,2
Män	6,6	10,2	-3,6
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,6	3,2	-0,6
Kvinnor	2,7	3,2	-0,5
Män	2,6	3,3	-0,7
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,5	4,5	0,0
Kvinnor	4,6	3,9	0,7
Män	4,0	6,9	-2,9

Sjukfrånvaron har på totalen minskat med 0,5 procentenheter. Den största delen av minskningen står män för med 3,6 procentenheter. För kvinnor har sjukfrånvaron på totalen ökat något med 0,2 procentenheter.

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-partner, 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 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Totalt	9,2	17,7	-8,5
Kvinnor	9,6	18,3	-8,7
Män	7,2	15,0	-7,8
Antal avgångar (externa)	34	63	-29

Under året har personalomsättningen inom hela individ - och familjeomsorgen minskat med 8,5 procentenheter. Minskningen återfinns både inom vuxensektionen och barn- och ungdomssektionen.

Under året har man vidtagit åtgärder för att stabilisera personalomsättningen bland annat genom arbetet med friskfaktorer samt att en tydlig introduktionsplan har tagits fram som har gett effekt.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	331	309	22
Övertidstimmar	3 435	3 215	220
Summa	3766	3524	242

Verksamheten ser en viss ökning av mertid och övertidstimmar från föregående år.

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

Inom barn - och ungdomssektionen beror ökningen av övertidstimmar på att det under perioder funnits en ökning av mer komplexa ärenden (ofta placeringsärenden) samt att andra enheter har varit behjälpliga med att handlägga utredningar vid toppar.

Verksamheten arbetar för att komma till rätta med detta bland annat genom åtgärder i form av förbättrad och tydligare kompetensplan för samtliga medarbetare, utökat resurspoolen med medarbetare samt att ha tydliga och enkla processer och rutiner för kärnuppdraget. Målsättningen är att det ska vara lätt att göra rätt.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Samtliga enheter inom sektionerna har löpande arbetsplatsträffar (APT) i enlighet med samverkansavtalet. Sektionsledningarna har lokal samverkansgrupp (LSG) månadsvis.

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

Inom de myndighetsutövande enheterna på barn och ungdomssektionen har stort fokus legat på att vidta åtgärder i för att minimera risken för hot och våld.

Inom vuxensektionen har även ett fokus varit på den omorganisation som trädde i kraft 1 januari 2024 som innebär att antalet myndighetsenheter minskar från tre till två och antalet utförarenheter utökar från tre till fyra.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

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

Samtliga enheter har genomfört arbetsmiljöronder och gått igenom checklistor enligt rutin i årshjulet för arbetsmiljöarbetet.

Verksamhetschef har riskbedömt sektionscheferna arbetsmiljö och sektionschefer har riskbedömt enhetschefernas arbetsmiljö.

Under året har det varit ett stort fokus på att förebygga hot och våld inom IFO, vilket är ett arbete som kommer fortsätta under året.

Företagshälsovård

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

Verksamheten har avropat följande tjänster från företagshälsovård under 2023:

- Samtal med beteendevetare med målet att förebygga arbetsrelaterad ohälsa
- Stöd i samband med rehabiliteringsplanering samt i syfte att erbjuda medarbetare stödsamtal vid behov
- Förstadagsintyg
- Stödsamtal
- Arbetsförmågebedömning
- Vaccinering
- Konflikthantering
- Utredning av den psykosociala arbetsmiljön

- Utredning gällande kränkande särbehandling

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genomgång av rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering är en del av aktiviteterna i arbetsmiljöårshjulet som går igenom årligen på respektive enhet. Frågorna hålls levande på enhetsmöten och vid arbetsplatsträffar. Enheterna inom verksamheten har gått igenom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö och inga risker har identifierats varpå inga åtgärder har vidtagits.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga enheter har arbetat med resultatet från medarbetarenkäten som gjordes i början av 2023 och har tillsammans med medarbetarna tagit fram åtgärder. Respektive sektionens ledningsgrupp har arbetat med enkäten och tagit fram åtgärder på övergripande nivå.

Det resultat verksamhetens enheter särskilt arbetar med att komma tillrätta med är resultatet under området *Arbetsrelaterad utmattning* och en rad åtgärder pågår för att förbättra resultatet. Exempel är utveckling av det nära ledarskapet, tydlig kompetensförsörjningsplan för alla medarbetare, tydliga och enkla processer och rutiner för att genomföra kärnuppdraget, fokus på uppdrag, ansvar och roll för att ytterligare stärka medarbetarskapet samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Under 2024 kommer medarbetarenkäten att genomföras under hösten.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Verksamheten har inte haft någon inspektion av Arbetsmiljöverket under 2023.


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

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

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Psykisk belastning, utsatthet vid hotfulla situationer	 9	 Inrättande av en besökskorridor	Kristin Thorsteinsdottir-Johansson	2024-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Verksamheten har under 2023 året fått utbildning i hur de ska agera i hotfulla situationer. Planering och genomförande av ytterligare åtgärder utifrån hot och våld har planerats och genomförts under första halvåret

2024. Verksamheten kommer fortsatt systematiskt arbeta med kunskaperna som fåtts under utbildningsdagarna i syfte att hålla kunskapen levande.

Inom barn - och ungdomssektionen pågår ett arbete med att inrätta en så kallad besökskorridor, i syfte att höja säkerheten vid besök. Besökskorridoren är avskild från övriga kontorsutrymmen. Verksamheten har också via kommunens upphandlade säkerhetsföretag, anlitat en väktare. Väktare tar idag emot besök och har i uppdrag att arbeta förebyggande och trygghetskapande.

Besökskorridoren beräknas vara helt klar under sommaren 2024.