



## Arbetsmiljörappport 2024

### Vård- och omsorgsnämnd



# Innehållsförteckning

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

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Stress och ineffektivt arbete	12	Utveckla samverkan mellan lokalanvändare och fastighetsägare	✓ Avslutad	2023-12-31
		Önskad effekt Samverkan bidrar till ett mer effektivt arbetssätt		
Fysisk och psykisk belastning angående kök	9	Utredning om vilka kök som ska användas i kommunen	✓ Avslutad	2023-12-31
		Önskad effekt Minskad fysisk och psykisk belastning		

I förra årets rapport lyftes risken för stress och ineffektivt arbete i samband med samverkan mellan lokalanvändare och fastighetsägare. Under året har samverkan utvecklats bland annat genom att lokalprocesserna har setts över för att förtydliga roller och ansvar på förvaltnings-, verksamhets- och sektionsnivå tillsammans med kommunstyrelseförvaltningen. Regelbundna möten har genomförts med berörda inom verksamheten tillsammans med lokalstrateger och fastighetsägare för att få till en bättre samverkan. Åtgärderna har bidragit till en bättre samverkan samt ett mer effektivt arbetssätt.

Risken för fysisk och psykisk belastning lyftes i väntan på att utredningen över vilka kök som ska renoveras och samlokaliseras inom kommunen skulle bli klar. Åtgärder som vidtagits är bland annat att informera om utredningen samt att kontinuerligt se över eventuella arbetsmiljörisker. Åtgärderna har haft avsedd effekt och risken är 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	347
Antal rapporterade tillbud	342
Antal klarmarkerade händelser	581

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

Under 2023 har antalet rapporterade arbets-skador minskat medan antal tillbud och antal klarmarkerade händelser har ökat på totalen i verksamheterna inom vård- och omsorgsnämnden.

Under året har samtliga enheter gått igenom gällande rutin för hur anmälan av tillbud och skada ska göras i KIA (Huddinge kommuns system för inrapportering av skador och tillbud). Det har lyfts vid arbetsplatsträffar där det har förtydligats vad ett tillbud och skada kan vara och vad det är som förväntas rapporteras i KIA. HR har varit och informerat om syfte och arbetssätt vid flera enheter.

De flesta inrapporterade händelserna handlar om fallolyckor, cykelolyckor, tunga lyft, hög arbetsbelastning och stressiga situationer. I flera händelser har det inte angetts någon orsak varför det är svårt att analysera händelserna och vidta eventuella åtgärder på övergripande nivå.

I systemet finns det många händelser som ligger öppna i systemet. Händelserna bedöms inte vara outhärliga men de har troligen inte avslutats på ett korrekt sätt. Det kan bero på att det har varit flera chefsbyten eller att den slutliga klarmarkeringen har prioriterats bort för annat.

Det visar på att det finns ett fortsatt behov av att sprida mer kunskap kring rapportering och hur KIA ska användas, vilket tas med till arbetsmiljöarbetet under 2024.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	8,6	9,6	-1,0
Kvinnor	9,6	10,6	-1,0
Män	5,1	5,8	-0,7
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	3,3	4,0	-0,7
Kvinnor	3,4	4,0	-0,6
Män	3,0	3,7	-0,7
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	5,3	5,7	-0,4
Kvinnor	6,2	6,6	-0,4
Män	2,1	2,1	0,0

Den totala sjukfrånvaron för verksamheterna i vård- och omsorgsnämnden för 2023 var 8,6 procent vilket är en minskning med 1 procentenhet jämfört med 2022. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat med 1 procentenhet och mäns sjukfrånvaro har minskat med 0,7 procentenheter.

Minskning har skett inom både den korta och långa sjukfrånvaron på totalen. Inom den långa sjukfrånvaron ligger män oförändrat kvar på samma nivå som 2022.

På totalen har sjukfrånvaron inom äldreomsorgen minskat för både kvinnor och män. Inom funktionsstöd har sjukfrånvaron även minskat på totalen men för männen har det skett en marginell ökning. Den långa sjukfrånvaron för funktionsstöd har ökat med 0,3 procentenheter. Den största ökningen återfinns hos männen. Den ökningen kan härledas till några få enskilda sjukskrivningar.

En bidragande orsak till att sjukfrånvaron minskat på totalen bedöms vara att samtliga chefer arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor. Medarbetarna uppmuntras till delaktighet i frågor som rör arbetsmiljön. Cheferna arbetar aktivt med att förebygga frånvaro, genom kontinuerliga uppföljningssamtal, hälsosamtal, anpassningar och plan för återgång i arbete efter sjukskrivning. Medarbetare som har möjlighet till distansarbete upplever att det är positivt vilket kan vara en bidragande faktor till minskad sjukfrånvaro.

Både äldreomsorgen och funktionsstöd lyfter att HR utgör ett bra stöd i arbetet med att sänka sjuktalet.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	9,9	10,2	-0,3
Kvinnor	10,4	11,1	-0,7
Män	8,0	6,3	1,7
Antal avgångar (externa)	121	126	-5

Personalomsättningen inom verksamheterna har minskat med 0,3 procentenheter. Den har minskat för kvinnor medan det har ökat för män.

Inom äldreomsorgen har personalomsättningen ökat med 0,6 procentenheter. Ökningen återfinns inom

sektionen för särskilt boende och hälso- och sjukvårdsorganisationen.

Inom funktionshinderomsorgen har personalomsättningen minskat på totalen med 1,3 procentenheter. Minskningen har skett för såväl kvinnor som män. Inom sektionen för sysselsättning och assistans har omsättningen ökat något.

Personalomsättningen för PAN-anställda går inte att utläsa ur statistiken vilket ger en något skev bild på den totala omsättningen av personal. Statistiken för PAN redovisas inte i arbetsmiljörapporten.

Verksamheterna bedömer inte att personalomsättningen är alarmerande utan bedömer att orsakerna är av naturlig karaktär där medarbetare bland annat söker sig till nya utmaningar, de vill ha en tjänst närmre hemmet eller beslutar sig för att gå i pension. Några anställningar har avslutats på grund av sjukdom och i några fall har arbetsrättsliga åtgärder lett till att medarbetare har valt att avsluta sin anställning.

Några medarbetare har valt att avsluta sin anställning på grund av att schemat inte har passat. Funktionsstöd har särskilt lyft problematik med att stödpedagoger valt att avsluta sin anställning för att förväntningar på uppdraget inte har uppfyllts.

Verksamheterna arbetar aktivt med att inte bara rekrytera utan även behålla medarbetare som redan finns i verksamheten genom ett nära ledarskap och genom att tydliggöra uppdraget för medarbetarna för att skapa rätt förutsättningar.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	11 422	14 972	-3550
Övertidstimmar	9 901	17 182	-7281
Summa	21323	32154	-10831

Totalt sett har mertid/fyllnadstid och övertid minskat under 2023 i verksamheterna.

Inom äldreomsorgen beror minskningen dels på att ordinärt boende har ökat grundbemanningen och särskilt boende och hälso- och sjukvård har genomfört schemaändringar, ändrat arbetssätt och sett över användning av resurspass som har bidragit till minskat antal timmar.

Inom funktionsstöd beror minskningen av att de inom personlig assistans har arbetet med tydligare rutiner vid ledighetsansökningar samt löpartjänster för att täcka viss frånvaro.

Verksamheterna har kontinuerliga möten med bemanningscenter för att se över processer och rutiner för vikarietillsättning vilket utmynnat i effektivare samarbetsformer.

Den vanligaste orsaken till mertid/fyllnadstid och övertid är behovet att täcka upp vid korttidsfrånvaro. Inom bistånd och förebyggande äldreomsorg arrangerar och deltar medarbetare i aktiviteter som är inplanerade på kvällar och helger. Inom sysselsättning och assistans funktionsstöd bidrar förseningar av Samtransresor till mertid/fyllnadstid och övertid.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Inom verksamheterna har det under 2023 genomförts arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett på enhets-, sektions- och förvaltningsövergripande nivå.

På arbetsplatsträffar och i samverkan har det bland annat diskuterats:

- förändringar som påverkar arbetsmiljön
- riskbedömning och uppföljning
- socialt klimat
- delaktighet
- utveckling och lärande i arbete
- distansarbete

- personalomsättning
- lönekriterier
- sjukfrånvaro

Inom verksamheterna har det varit stort fokus på att uppmuntra medarbetarna till att aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljöpolicy och personalpolicy har gjorts känd för alla medarbetare.

## 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

Inom verksamheterna har arbetsmiljöronder genomförts under 2023. Ronderna har genomförts enligt gällande rutiner och instruktioner. Relevanta checklistor har använts för att identifiera eventuella risker.

Skyddsombud har deltagit och i de fall de inte har funnits lokalt ombud har huvudskyddsombud deltagit.

Åtgärdsplaner har upprättats och följts upp på arbetsplatsträffar och i samverkan.

## 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 företagshälsovården 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
- hälsokontroll för nattarbete
- konflikthantering
- utredning av den psykosociala arbetsmiljön

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder pågår löpande på alla enheter inom verksamheterna. Policy och rutin för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier tas årligen upp på arbetsplatsträffar som en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som förebyggande åtgärd informeras sökanden i rekryteringar om allas lika rättigheter och möjligheter och att det är "nolltolerans" mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbing.

Exempel på andra aktiva åtgärder är möjligheten till distansarbete som bidrar till att kombinera arbete med föräldraskap. I den mån det går för verksamheten planeras möten och arbetstid/scheman ses över för att underlätta för medarbetare som har minderåriga barn. Vid omfattanden vård av barn erbjuds stöd att prioritera och planera arbetsuppgifter.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten har inte genomförts för 2024. Verksamheterna har under 2023 fortsatt att arbeta med resultatet från medarbetarenkäten som genomfördes i början av 2023.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Verksamheterna 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?	Ja

Arbetsmiljöuppgifter är vidarefördelade enligt gällande rutiner.

Bedömningen är att de flesta av chefer är certifierade samt att de har kunskap, resurser och befogenheter för arbetsmiljöarbetet.

Nyanställda chefer som ännu inte har hunnit med att certifiera sig kommer att genomföra utbildningen så snart som möjligt för att kunna ta emot vidarefördelningen.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Brister i den fysiska arbetsmiljön som innebär risk för arbetsskador samt sänkt trivsel på arbetsplatsen.	12	🔍 Flytt till annan lokal	Jenny Swärd	2024-12-31
Medarbetare drabbas av arbetsrelaterad utmattning	12	🔍 Upphandling av schemaverktyg	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2024-12-31
		🔍 Optimering av arbetsschema utifrån arbetstidslagstiftning	Malin Svahn Schenström	2024-12-31
Chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning	9	🔍 Översyn av chefers förutsättningar inom socialförvaltningen	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2024-12-31
Försämrad arbetsmiljö vid Stortorps kök	8	🔍 Planering inför renovering	Ann-Christine Falck Brännström	2025-02-28
Försämrad arbetsmiljö Rosendalsgården	6	🔍 Utredning behöver göras beträffande behovet av renovering	Ann-Christine Falck Brännström	2024-12-31

## Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Under flera år har bristerna i den fysiska arbetsmiljön lyfts som en risk vid arbetsplatsen vid Gymnasietorget. Under 2023 och 2024 har det beslutats om att alla medarbetare ska flytta till nya lokaler i Flemingsberg. Medarbetarna flyttar den 12 augusti och den kommer att vara slutförd under hösten.

En arbetsmiljörisk som har identifierats för flera enheter är att efter införandet av den nya arbetstidslagen med 11 timmars dygnsvila har inneburit att de bland annat inte har kunnat ha gemensamma arbetsplatsträffar. Det påverkar möjligheten till dialog och informationsutbyte mellan medarbetarna och enheterna. En åtgärd är att optimera scheman och upphandla ett schema- och bemanningsverktyg. Upphandlingen av verktyget pågår

sedan hösten 2023 men har pausats på grund av att det identifierades ett antal hinder med integrering med övriga personalsystem. Det är oklart när ett system kan vara på plats. Risken för ineffektivt arbete som skapar stress här hög och påverkar även budgetarbete och en ansträngd ekonomi. Planerade åtgärder är att återuppta upphandling så snart det är möjligt samt att se över andra lösningar i nuvarande personalsystem.

Risken för att chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning på grund av hög arbetsbelastning och arbetsituation har lyfts av verksamheterna. En orsak uppges vara otillräckligt med administrativt stöd, stora chefsområden samt fler och mer komplexa arbetsuppgifter. Åtgärder som planeras är att slutföra översynen av rollen biträdande enhetschef. Samt att analysera och vidta åtgärder utifrån resultatet av medarbetarundersökningen som genomförs under hösten 2024 med syfte att förbättra chefers arbetsmiljö.

Risk för försämrad arbetsmiljö i Stortorps kök har lyfts av verksamheten. Planering pågår hur omfattande och när en renovering av köket kan genomföras.

Risk för försämrad arbetsmiljö vid Rosendalsgården har lyfts då det finns ett antal brister i lokalerna som inte är ändamålsenliga för den verksamhet som bedrivs. En utredning pågår hur omfattande och när en renovering av Rosendalsgården kan genomföras.