

Arbetsmiljörapport 2021

Socialnämnd



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	4
Analys av arbetsmiljöarbetet	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
APT och samverkan	6
Arbetsmiljöronder	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	6
Medarbetarenkät	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	7
Certifiering i arbetsmiljö.....	7
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	7
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	7

Utvärdering av föregående års åtgärder

Under 2020 har socialnämnden arbetat med framförallt tre arbetsmiljöfrågor; arbetsbelastning, Covid-19- pandemin och lokalfrågan.

Arbetsbelastning

Individ- och familjeomsorgen har arbetat med att justera arbets sätt så att resurser används på ett bra och effektivt sätt i förhållande till volymerna med syftet att leverera ett gott socialt arbete. För att minimera risk för upplevd stress på arbetet och högre sjuktal i samband med detta har verksamheten arbetat aktivt med att ge god insyn i det som pågår inom organisationen och att medarbetare är delaktiga i frågor som rör ekonomi, förändringar av arbets sätt som strävar efter att öka effektiviseringen och skapa en förståelse kring det.

Pandemins påverkan

Pandemin har haft sin negativa inverkan på samhället samtidigt som det har bidragit till en snabbare digitalisering och nya digitala arbets sätt. Inom Individ- och familjeomsorgen har vissa medarbetare kunnat arbeta på distans i större utsträckning medan andra har behövt närvara fysiskt på sina arbetsplatser. Detta har krävt nya arbetsrutiner och tätare uppföljningar med medarbetare för att säkerställa en trygg arbetsmiljö för alla.

Lokaler

Brister vad gäller den fysiska arbetsmiljön i verksamhetens lokaler har uppmärksammats under en lång tid och det har vidtagits en rad olika åtgärder. Arbetet med detta har fortsatt under 2020. Verksamheten upplever sig ha fått en bättre samverkan med lokalstrateg, lokalprocessen och ansvarsfördelningen mellan verksamhet och hyresvärd har förtydligats. Brister i arbetsmiljön kvarstår dock.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets skador och tillbud

Tabell arbets skador och tillbud

Arbets skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets skador	25
Antal rapporterade tillbud	14
Antal klarmarkerade händelser	30

Övervägande del av tillbuden under 2020 handlar om hot- och våldssituationer på arbetsplatsen där brukare eller klienter är involverade. En mindre del av tillbuden handlar om Covid-19-smitta.

Medarbetare har blivit skadade i arbetet framförallt vid förflyttning i tjänsten samt genom att halka/snubbla på arbetsplatsen.

Medarbetare informeras löpande och uppmuntras att rapportera arbets skador och tillbud som uppstår.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	7,9	7,0	0,9
Kvinnor	8,2	7,1	1,1
Män	6,4	6,3	0,1
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	3,3	2,7	0,6
Kvinnor	3,2	2,7	0,5
Män	3,6	2,4	1,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,6	4,3	0,3
Kvinnor	5,0	4,4	0,6
Män	2,8	3,9	-1,1

Den totala sjukfrånvaron för socialnämnden ökade med 0,9 procentenheter under 2020. Från 7,0 procent år 2019 till 7,9 procent år 2020. En förklaring kring ökningen är en förändrad samhällssituation under större delen av 2020 på grund av pandemiutbrottet. Denna ökning syns framförallt i den korta sjukfrånvaron mellan 0-14 dagar som ökat med 0,6 procentenheter. Verksamheterna har förhållit sig till Folkhälsomyndighetens rekommendationer om att stanna hemma vid minsta symtom och vara tillbaka i arbete efter två symtomfria dagar. Inom socialnämnden finns det verksamheter som kunnat anpassa sitt arbetssätt till mer arbete på distans medan andra verksamheter har varit i behov av personal på plats och inte kunnat anpassa till ett arbete på distans.

Verksamheten arbetar aktivt med sjukfrånvaron och följer noga statistiken. Alla chefer har goda kunskaper om rehabiliteringsprocessen och använder sig av denna i sitt arbete med att sänka sjukfrånvaron.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	8,2 %	10,9 %	-2,7
Kvinnor	9,3 %	11,1 %	-1,8
Män	3,2 %	9,5 %	-6,3
Antal avgångar (externa)	30	43	-13

Personalomsättningen fortsätter minska inom socialnämnden. Alla sektioner uppvisar en lägre personalomsättning än föregående år. Detta är också en trend under de senaste åren. Den totala personalomsättningen 2020 var 8,2 procent i jämförelse med 10,9 procent 2019. Detta är en minskning på 2,7 procentenheter.

Individ- och familjeomsorgen har gjort en jämförelse med andra likvärdiga kommuner och uppger att verksamheten har en förhållandevis låg personalomsättning. En bidragande orsak till det tros vara en stabil och erfaren chefskår. Verksamheten har även sitt fokus inställt på kärnuppdraget, tillhandahåller nära arbetsledning och har välfungerade och förankrade rutiner för att kunna utföra ett gott socialt arbete.

En viss del av den låga personalomsättningen kan även förklaras av konsekvenserna från pandemiutbrottet och osäkerheten som råder på arbetsmarknaden.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	389	1 000	-611
Övertidstimmar	1 664	1 636	28
Summa	2053	2636	-583

Statistiken över övertid visar på en ökning på 28 timmar 2020 i jämförelse med föregående år. Trots pandemiutbrottet i början på 2020 har personal inte behövt arbeta mer övertid i någon stor utsträckning för att klara av bemanningen inom verksamheterna. Den låga personalomsättningen anses också vara en bidragande orsak till den detta. Även användandet av externa konsulter har minskat.

APT och samverkan

Inom socialnämnden har alla enheter genomfört sina arbetsplatsträffar enligt samverkansavtalet. Covid-19 -pandemin har lett till en snabb digitalisering i verksamheterna och förändrat sättet att träffas på. Detta har bidragit till anpassade arbetsplatsträffar där det i vissa verksamheter har skett digitala arbetsplatsträffar och i andra verksamheter skett anpassade fysiska möten enligt Folkhälsomyndighetens rekommendationer.

På varje arbetsplatsträff finns det en dagordning där arbetsmiljö är en stående punkt. En återkommande punkt på arbetsplatsträffar under 2020 har varit den psykosociala arbetsmiljön kopplad till distansarbete, samt andra aspekter kring de nya arbetssätten. Alla verksamheter har gjort en riskbedömning av arbetet i relation till pandemin och risken för smitta samt för arbete på distans.

En annan punkt på agendan på arbetsplatsträffarna de senaste åren är den fysiska arbetsmiljön och problemen kring verksamhetens lokaler. Övriga frågor som lyfts på arbetsplatsträffar är bland annat rutiner och rekommendationer kopplade till pandemin, resultatet från medarbetarenkäten och upprättandet av handlingsplaner för denna.

Frågor från arbetsplatsträffar har lyfts på lokal samverkansgrupp och i vissa fall till förvaltningsövergripande samverkansgrupp. På de lokala samverkansmötena har stort fokus varit på frågor kring Covid-19 såsom distansarbete, genomgång och riskbedömning av smitta, skyddsutrustning och så vidare.

Arbetsmiljöronder

Samtliga enheter inom socialnämnden har genomfört arbetsmiljöronder och har använt sig av relevanta checklistor. Vid arbetsmiljöronderna har skyddsombud eller huvudskyddsombud deltagit och dokumentationen har skett i arbetsmiljömodulen Digi-SAM som är en modul i systemet Stratsys. Det har i år för första gången även gjorts en särskild kartläggning och riskbedömning av chefers arbetsmiljö. De risker som har identifierats i arbetsmiljöronderna har riskbedömts och åtgärder tagits fram i handlingsplaner.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder sker löpande inom nämndens enheter. Kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön är ett verktyg som finns för att identifiera risker för diskriminering och/eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Verksamheten har arbetat aktivt i frågan genom att informera om tillgång till en e-utbildning i aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

Genomgång av Huddinge kommuns personalpolicy och rutinen för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier har gjorts på enheterna. Vissa enheter har utsett särskilda ombud som ansvarar för att bevaka frågor som rör diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Ett internt material har använts i arbetet med aktiva åtgärder.

Medarbetarenkät

Resultatet från medarbetarenkäten har presenterats och arbetats med på arbetsplatsträffar. Respektive enhet har sedan valt ut tre prioriterade områden att arbeta särskilt med framåt. Samtliga enheter har arbetat med resultatet från medarbetarenkäten och tillsammans har chefer och medarbetare tagit fram åtgärder för de utvalda områdena. Dessa åtgärder syftar framförallt till att minska stressen och förbättra det sociala klimatet.



Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Det har inte skett några inspektioner av Arbetsmiljöverket under 2020.

Certifiering i arbetsmiljö

Alla socialnämndens chefer förutom tre är certifierade i arbetsmiljö. Två av dessa tre är nyanställda. Samtliga är inplanerade att genomgå utbildning och certifiering under hösten 2021.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Brister i den fysiska arbetsmiljön	8	 Samarbeta med fastighetsägare kring åtgärder i Individ- och familjeomsorgens verksamhetslokaler	Christine Salemka Carlsén, Lotta Wigen	2022-03-01
Risk för ineffektiva stödprocesser	12	 Identifiera vad som inte fungerar samt kommunicera detta.	Christine Salemka Carlsén	2021-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Verksamhetens lokaler på Röntgenvägen behöver fortsatt åtgärdas utifrån trångboddhet samt problem med luft och ventilation. I lokalerna sitter drygt 100 medarbetare varpå den negativa påverkan på verksamheten blir hög. Denna risk har lyfts under flera år och ett samarbete pågår med fastighetsägaren och lokalsektionen på kommunstyrelsens förvaltning för att genomföra de åtgärder som behövs.

Verksamheten har behov av fungerande stödprocesser genom hela organisationen ut till medborgaren. Det finns en oro i verksamheten att det pågående centrala effektiviseringsarbetet kring stödprocesser inte genomförs med tillräckligt bred involvering. Risken med detta är att processerna inte blir effektiva, fungerande och sammanhållna. Verksamheten ser idag flera stödprocesser som inte fungerar tillräckligt väl och därmed blir en belastning i chefsuppdraget. Verksamheten kommer att identifiera dessa och kommunicera sina behov till förvaltningsledningen som ser till att behoven når berörda stödfunktioner på förvaltningen samt kommunstyrelsens förvaltning.