



Arbetsmiljörapport 2022

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	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
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	8

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Under 2021 har Socialnämnden arbetat med framförallt tre stora arbetsmiljöfrågor; arbetsbelastningen, Covid 19-pandemin och lokalfrågan. Dessa områden har lyfts upp även i rapporten för år 2020.

Arbetsbelastning

Individ- och familjeomsorgen har arbetat med att minska stressen på de enheter där det upplevs en hög arbetsbelastning. För att minimera risk för upplevd stress 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 arbetssätt och som strävar efter att öka effektiviseringen och skapa en förståelse kring det.

Arbetsstyngdsmätning har införts som en metod att mäta medarbetares faktiska arbetsmängd och upplevelse av arbetsbörda. Verksamheterna arbetar med denna modell och följer systematiskt resultaten på enheterna. Verksamheten arbetar även vidare med genomlysning av de resurser som finns att tillgå används på ett bra och effektivt sätt i förhållande till volymerna med främsta syftet att leverera ett gott socialt arbete.

Under året har det även genomförts några organisationsförändringar med syftet att uppnå en mer lättillgänglig, kunskapsbaserad och resurseffektiv verksamhet utifrån målgruppens behov. Dessutom arbetas det löpande med att tydliggöra medarbetarnas uppdrag, ansvar och roll som ska ge förutsättningar till en god arbetsmiljö.

Utifrån ovanstående åtgärder kan man se en viss effekt utifrån medarbetarbetarenkätens resultat.

Pandemins påverkan

Verksamheternas fokus under pandemin har varit att ställa om och inte ställa in. Pandemin har haft sin negativa inverkan på samhället samtidigt som det har bidragit till en snabbare digitalisering och nya digitala arbetssätt vilket har setts som positivt av både medarbetare och målgrupper. 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 förändring av tanke sättet, nya arbetsrutiner, tätare uppföljningar med medarbetare för att säkerställa en trygg arbetsmiljö för alla.

Lokaler

Brister vad gäller den fysiska arbetsmiljön på Röntgenvägen 3 där flertalet medarbetare inom Barn- och ungdomssektionen sitter, har uppmärksammats under en lång tid och det har vidtagits en rad olika åtgärder. Bristerna avser flera områden såsom luft, ventilation, avlopp, ljud och ljus. Arbetet med den frågan har fortsatt även under 2021. Verksamheten upplever sig ha fått ett bättre samverkan med lokalstrateg men lokalprocessen och ansvarsfördelningen mellan verksamhet och hyresvärd behöver fortsatt förtydligas.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets skador och tillbud

Tabell arbets skador och tillbud

Arbets skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets skador	26
Antal rapporterade tillbud	25
Antal klarmarkerade händelser	21

Arbetet med arbets skador 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

Samtliga rapporterade händelser för Socialnämnden har hanterats inom verksamheten. Händelserna avser primärt Covid 19-smitta samt hot och våld. Rutiner kring hot och våld revideras löpande och är kända bland alla medarbetare. De inrapporterade arbetsskadorna avser framförallt färdolycksfall, halk- och fallolyckor samt Covid 19-smitta och tillbuden handlar om främst hot- och våldssituationer. Återkoppling av inrapporterade händelser sker till medarbetare i samband med arbetsplatsträffar (APT). Det kan finnas en underrapportering av incidenter och alla chefer behöver löpande informera samtliga medarbetare om KIA (ett system för rapportering av arbetsskador och tillbud).

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron inom Socialnämnden har sjunkit med 0,7 procentenheter under 2021. Det är framförallt den korta sjukfrånvaron som uppvisar en minskning medan den långa sjukfrånvaron är oförändrad och ligger på 4,6 procentenheter, samma som för 2020. En förklaring till denna minskning är att verksamheterna återgått till ett mer normalt läge och att vaccinationstakten i samhället har ökat.

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 anledningen till sjukfrånvaron. Vid längre sjukfrånvaro är målsättningen att handlingsplan ska vara upprättad innan dag 30 i sjukskrivningen. 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 Adato. Det finns fungerande och implementerade rutiner vid kort- och långtidssjukfrånvaro.

Verksamheten är samhällsviktigt och många medarbetare behöver vara fysiskt närvarande för att möta upp våra målgrupper, därav har medarbetare behövt stanna hemma vid minsta symptom på sjukdom. Socialnämnden arbetar för att sänka sjuktalet ytterligare nu när samhället återgår till ett normalläge.

Vissa medarbetare inom framförallt de administrativa funktionerna har arbetat på distans vilket även medfört att det varit lättare för de medarbetare som är på plats att hålla distans.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	12,9 %	8,2 %	4,7

Kvinnor	13,7 %	9,3 %	4,4
Män	9,3 %	3,2 %	6,1
Antal avgångar (externa)	45	30	15

Inom Socialnämnden har personalomsättningen ökat med 4,7 procentenheter under 2021. Under 2020 minskade däremot personalomsättningen med 2,7 procentenheter från 10,9 procentenheter till 8,2 procentenheter. En viss del av den låga personalomsättningen under 2020 kan förklaras av konsekvenserna från pandemiutbrottet och osäkerheten som rått på arbetsmarknaden. Under 2021 har arbetsmarknaden återgått till ett normalläge.

Personalomsättningen bedöms som sund inom verksamhetens samtliga enheter förutom på barnenheten där personalomsättningen anses vara hög. Inom barnenheten pågår en rad olika åtgärder för att stabilisera situationen. Flertalet av verksamhetens medarbetare inom resurspoolen har arbetat riktat mot enheten och under året har externa konsulter tagits in för att säkra enhetens kärnuppdrag. Verksamheten följer vidtagna åtgärder löpande och kommer vidta ytterligare åtgärder om det bedöms som nödvändigt.

En stor del av nyrekryteringen inom verksamheten beror på att verksamheten växer, det vill säga personalstyrkan utökas. Exempel på detta är inrättande av ett femte team inom barnenheten och utökning av tjänster inom de förebyggande delarna i verksamheten. Viss nyrekrytering är också till följd av pensionsavgångar. Det är svårt att hitta enhetschefer och gruppleddare med den kompetens och erfarenhet som uppdraget kräver. Enhetschefer inom myndighetsutövningen barn och unga vittnar om att rekryteringar inte går i lås då medarbetare kräver högre löner än vad verksamheten kan erbjuda.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	270	389	-119
Övertidstimmar	1 433	1 675	-242
Summa	1703	2064	-361

Inom Socialnämnden uppvisas en minskning av både mertid/fyllnadstid och övertidstimmar. Mertid/fyllnadstiden har sjunkit från 389 timmar år 2020 till 270 timmar under 2021. Övertidstimmar har sjunkit från 1675 timmar till 1433 timmar. Sammanlagt har övertiden och mertiden under 2021 minskat med 361 timmar. Detta ses som ett resultat av att pandemin har mattats av. När den korta sjukfrånvaron minskar, minskar i sin tur behovet av att beordra in personal och därmed blir det färre övertidstimmar. En ytterligare bidragande orsak är att enheterna har sett över och effektiviserat schemat för boendestödare inom socialpsykiatri.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Inom Socialnämnden har alla enheter hållit sina arbetsplatsträffar enligt samverkansavtalet. Covid-19 - pandemin har lett till en snabb digitalisering i våra verksamheter och förändrat sättet vi 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 2021 har varit den psykosociala arbetsmiljön kopplad till distansarbete, samt andra aspekter kring de nya arbetsätten.

En annan punkt som har varit stående under många arbetsplatsträffar de senaste åren är den fysiska arbetsmiljön och problemen kring verksamhetens lokaler. Övriga frågor som lyfts på arbetsplatsträffar är bland annat rutiner för hot- och våldssituationer och genomgång av personalpolicy.

Frågor från arbetsplatsträffar har vidare 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, ekonomiuppföljning, sjukfrånvarouppföljning och så vidare.

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

Samtliga enheter inom Socialnämnden har genomfört sina arbetsmiljöronder och har använt sig av relevanta checklistor. Vid arbetsmiljöronder har skyddsombud eller huvudskyddsombud deltagit och dokumentationen har skett i arbetsmiljömodulen Digi-SAM som är en modul i systemet Stratsys. Det har också gjorts en årlig kartläggning och riskbedömning av chefers arbetsmiljö på sektionschefs- och enhetschefs nivå. Den risken som identifierats genom kartläggningen av chefers arbetsmiljö är stödprocesserna som behöver förenklas, förtydligas och kvalitetssäkras samt bristen på kommunikation mellan stödfunktionerna som har centraliserats till kommunstyrelseförvaltningen.

Särskilt fokus har under året lagts på temat hot och våld som är en stående punkt inom alla enheter inom nämnden. De risker som har identifierats i arbetsmiljöronder har riskbedömts och åtgärder tagits fram i handlingsplaner.

Företagshälsovård

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

Verksamheterna inom Socialnämnden har nyttjat sakkunnig hjälp från Företagshälsovården gällande frågor såsom stödsamtal till medarbetare som haft behov av konflikthantering, ergonomisk genomgång och enskilda arbetsförmågeutredningar har genomförts.

Arbetsmiljöingenjör har kopplats in utifrån de identifierade fysiska arbetsmiljöproblem som finns i lokalerna på Röntgenvägen 3. Arbetsmiljöingenjören har deltagit i möten med fastighetsägare och bidragit i att vara behjälplig i vilka åtgärder som behöver vidtas av fastighetsägare och vilka åtgärder arbetsgivaren behöver vidta för att förbättra den fysiska arbetsmiljön.

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 tillgången till en e-utbildning i aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen. I den här utbildningen får medarbetare lära sig mer om diskrimineringslagen och det förebyggande arbete som arbetsgivaren ska genomföra för att undvika att diskriminera oavsett diskrimineringsgrund.

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

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

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 den arbetsrelaterade utmattningen och

förbättra målkvalitén. Sektionens ledningsgrupp har arbetat med enkäten och tagit fram åtgärder.

I medarbetarenkäten visar arbetsrelaterad utmattning röda siffror. Enheterna arbetar löpande med frågan och åtgärder som vidtas är introduktion till nya medarbetare, god kompetensplanering för samtliga medarbetare, extern handledning till de medarbetare som arbetar med stöd och omsorg till våra målgrupper.

Målkvalitén visar på gult värde och analysen av detta är att målstyrningsmodellen har ändrats under året. Verksamheten har gått från att arbeta utifrån arbetsplaner till kvalitetsplaner. Enhetscheferna ser positivt på denna förändring då kvalitetsplanerna sätter fokus på kärnuppdraget utifrån förvaltningens kvalitetsdefinition.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Anvisning

Om du har haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året, skriv i kommentars-rutan om några åtgärder har genomförts.

Genom att klicka på penn-symbolen vid rubriken Inspektioner från Arbetsmiljöverket når du tabellen och kan svara på frågan samt kommentera.

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 en enhet inom socialpsykiatri blivit utvald för stickprovsinspektion.

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

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Anvisning



Genom att klicka på penn-symbolen vid rubriken Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering når du tabellen och kan svara på frågorna .Om du svarat nej på någon av frågorna redogör i kommentars-rutan för åtgärdsplanen.

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 Socialnämnden är arbetsmiljöcertifierade förutom fem enhetschefer som är relativt nyanställda och planeras genomgå utbildningen under 2022. .

De medarbetare som fått vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter till sig följs upp på planerings- och uppföljningssamtal samt vid avstämning med chef.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

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

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

De två riskerna som har identifierats inom Socialnämnden är återkommande sedan tidigare. Den risken som rör den fysiska arbetsmiljön har lyfts i flera arbetsmiljörapporter. Verksamhetens lokaler på Röntgenvägen 3 behöver fortsatt åtgärdas utifrån trångboddhet, 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 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 effektiviseringsarbete kring stödprocesser, som pågår vid kommunstyrelseförvaltningen, inte genomförs med tillräcklig 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.

Fungerande stödprocesser

Verksamheten ser löpande över de interna processerna, målsättningen är att verksamheten arbetar resurseffektivt och att verksamheten styr och leder mot en för målgrupperna lättillgänglig och kunskapsbaserad verksamhet.

På förvaltningsnivå och kommunnivå bidrar verksamheten i att stödprocesserna och målgruppsprocesserna ska bli effektiva och ändamålsenliga.

Fysiska arbetsmiljö

Lokalfrågorna, främst på Röntgenvägen 3, är alltså ett stort problem. Lokalfrågorna gäller allt från luft, ljus och ljud. Dålig inomhusmiljö leder till ohälsa hos vissa medarbetare. En rad åtgärder är vidtagna och samtliga chefer inom verksamheten arbetar aktivt för att medarbetare ska ha en god fysisk arbetsmiljö parallellt med att enhetscheferna har att beakta kostnadsaspekter kopplat till åtgärder som behövs i lokalerna. Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras.