



# Arbetsmiljörapport 2023

## Socialnämnd



# 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>
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	8

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Arbetsmiljörapporten innehåller en redogörelse för, och analys av det pågående arbetsmiljöarbetet under 2022, samt en handlingsplan för förvaltningens fortsatta arbete med de kvarstående arbetsmiljörisiker som identifierats.

Allt arbetsmiljöarbete som beskrivs i rapporten föregås av dialog och samverkan på alla nivåer inom samverkanssystemet dvs medarbetarsamtal, APT och samverkan.

Föregående års åtgärder finns även med i årets rapport. Fortsatt fokus behöver ligga på:

## Effektivisering av stödprocesser

Chefer gör i dagsläget arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av administratör alternativt digitaliseras. Fortsatt översyn av administrativa processer behöver därför göras. Målet är att verksamheten har korrekta och effektiva administrativa processer och att vi säkerställer att rätt person gör rätt saker

## Arbetsmiljön på Röntgenvägen

Flertalet av IFO:s lokaler har brister i den fysiska och arbetsmiljön. Allvarligast är läget på Röntgenvägen 3. Både den fysiska och psykiska arbetsmiljön behöver förbättras.

Idag träffar medarbetare klienter i samma korridor som arbetsrummen finns. Verksamheten uppnår en högre säkerhet om samtliga besök tas emot på ett våningsplan, plan 1 på Röntgenvägen. Åtgärden görs i dialog med fastighetsvärd och säkerhetssamordnare. En risk och konsekvensanalys kommer genomföras inför planerad flytt av besöksrum. Syftet är att skapa en tryggare besöksmiljö.

Medarbetare som arbetar inom barn- och ungdomssektionens myndighetsutövning utsätts för allvarliga hot- och våldssituationer i sitt arbete. Avdelningen kommer att anordna utbildning för berörda medarbetare i hur de kan hantera hotfulla situationer i verksamheten.

Medarbetare på GAF/AoF tränar hotfulla situationer med hjälp av VR glasögon. IFO prövar detta koncept.

Verksamheten arbetar också med att systematisera det förebyggande arbetet för att minska hot- och våldssituationer och göra det arbetet mer levande på enheten. Syftet är att förebygga hot- och våldssituationer och att medarbetare ska känna sig trygga och säkra i sitt arbete.

# Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

## Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	21
Antal rapporterade tillbud	34
Antal klarmarkerade händelser	35

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

Andel rapporterade skador och tillbud har ökat inom Socialnämnden jämfört med föregående år, från totalt 39 till totalt 55. Verksamheten har arbetat för att tillbud och skador ska rapporteras i KIA (Huddinge Kommuns system för rapportering av arbetsskador och tillbud) då det sannolikt råder en underrapportering i systemet. 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. HR har erbjudit en genomgång med alla Socialnämndens enheter i hur och vad som ska registreras i KIA.

Endast 35 av 55 anmälda händelser står som klarmarkerade, något som verksamheten behöver följa upp. Det är viktigt att rapporterade händelser utreds och hanteras.

De skador och tillbud som rapporterats rör primärt olyckor/skador på färd till och från arbetet samt olika former av hot och våld från klienter/brukare.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	7,7	7,2	0,5
Kvinnor	7,1	7,4	-0,3
Män	10,2	6,7	3,5
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	3,2	2,6	0,6
Kvinnor	3,2	2,5	0,7
Män	3,3	3,0	0,3
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	4,5	4,6	-0,1
Kvinnor	3,9	4,9	-1,0
Män	6,9	3,7	3,2

På totalen har sjukfrånvaron ökat inom Socialnämnden med 0,5 procentenheter. För kvinnor finns en minskning med 0,3 procentenheter och för män syns en ökning om 3,5 procentenheter. Sjukfrånvaron redovisas i förhållande mellan män och kvinnor vilket innebär att även om männens sjuktal är högre så är det färre individer jämfört med kvinnor.

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 tillrätta 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-konsult, 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 långtidssjukfrånvaro.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	17,7	12,9	4,8
Kvinnor	18,3	13,8	4,5
Män	15,0	9,3	5,7
Antal avgångar (externa)	63	45	18

Personalomsättningen inom socialnämnden fördelar sig enligt nedan under 2022.

63 medarbetare, anställda vid Socialnämnden, lämnade sin anställning i Huddinge kommun under 2022, varav 12 medarbetare gick i pension.

13 medarbetare har genom förflyttning/omplacering av arbetsgivaren lämnat Socialnämnden för andra uppdrag inom förvaltningen. 1 medarbetare har genom förflyttning/omplacering av arbetsgivaren lämnat Socialnämnden för arbete i en annan förvaltning inom Huddinge kommun.

1 medarbetare lämnade på egen begäran Socialnämnden för arbete i annan förvaltning inom Huddinge kommun. 1 medarbetare har på egen begäran lämnat Socialnämnden för annat arbete inom förvaltningen.

Under året har personalomsättningen ökat med närmare 5 procentenheter och personalomsättningen har varit hög inom vissa enheter inom verksamheten.

Inom vuxensektionen har personalomsättningen ökat med närmare 7 procentenheter vilket är högt. Ökningen förklaras med pensionsavgångar samt att medarbetare valt att gå vidare till nya uppdrag.

Inom barn- och ungdomssektionen har ökningen varit drygt 4 procentenheter vilket främst förklaras med att personalomsättningen inom de enheter där huvuduppdraget är barnvårdsutredningar varit hög. Förklaringen till detta är att uppdraget är känslomässigt påfrestande, arbetsbelastningen är tidvis hög, svåra prioriteringar och bedömningar behöver göras löpande och därmed väljer många att gå vidare till andra uppdrag efter en tid. Dessa siffror berör 2022. I början på 2023 fastställdes verksamhetsplan där konkreta insatser beslutades för att fortsätta att utveckla och stabilisera personalomsättningen bland annat inom barn- och ungdomssektionen. Inom verksamheten pågår således en rad åtgärder för att stabilisera situationen. Förvaltningen för en kontinuerlig dialog med fackförbunden för att säkerställa och säkra en hållbar och långsiktig arbetsmiljö.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	309	270	39
Övertidstimmar	3215	1433	1782
Summa	3524	1703	1821

Verksamheten ser en ökning av mertid och en stor ökning av övertidstimmar vilket beror på en högre personalomsättning samt en ökning av antal ärenden som verksamheten hanterar. Inom socialpsykiatrins utförandelar ser verksamheten en ökning av mer komplexa ärenden (individer som kräver mer omfattande insatser) i kombination med svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Denna kombination har lett till att befintlig personal fått arbeta mer övertid.

Verksamheten arbetar för att komma tillrätta med detta genom åtgärder i form av förbättrad och tydligare kompetensutvecklingsplaner för samtliga medarbetare, tydliga och enkla processer och rutiner för kärnuppdraget samt genom att attrahera rätt kompetens till socialpsykiatrins utförandelar. Målsättningen är att det ska vara lätt att göra rätt.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Samtliga enheter inom Socialnämnden 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, KIA, ekonomiuppföljning, genomgång av medarbetarenkäten för respektive sektion samt genomgång av sjuktal etc.

Inom de myndighetsutövande enheter på barn- och ungdomssektionen har stort fokus legat på att vidta åtgärder för att minimera risken för 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

Samtliga enheter inom Socialnämnden har genomfört sina arbetsmiljöronder och checklistor har gått igenom enligt rutin som återfinns i årshjulet för arbetsmiljöarbetet.

Sektionscheferna har riskbedömt enhetschefernas arbetsmiljö. Verksamhetschef har riskbedömt sektionschefernas arbetsmiljö.

Det som identifierats och som verksamheten särskilt arbetar med är:

- Förbättring av stödprocesser som behöver förenklas, förtydligas och kvalitetssäkras. Verksamheten ser vikten av att processerna fungerar hela vägen ut och att olika delar, dvs att IT/Kommunikation/HR/Ekonomi/etc., kommunicerar med varandra. Förbättrade stödprocesser skulle frigöra tid för chefer, tid som kan gå till verksamhetens kärnuppdrag och arbetsmiljöarbetet.
- Arbetsmiljön på Röntgenvägen har mångårig historik och frågan är alltså aktuell.
- Särskilt fokus har hållits på att förebygga på hot och våld inom barn- och ungdomssektionens enheter som har myndighetsutövning som huvuduppdrag.

## Företagshälsovård

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

Verksamheten har tagit stöd från företagshälsovården i de ärenden där behov av sakkunnigt stöd uppstått. Verksamheten har erbjudit stödsamtal till medarbetare som haft behov, enstaka enheter som haft behov har erbjudits stöd för att lösa arbetsmiljöproblem. Dessa delar sker som regel i samarbete med HR-konsult.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder sker löpande inom nämndens enheter. Genomgång av rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering är en del av årshjulet för arbetsmiljöarbetet och dessa går årligen igenom på respektive enhet. Frågorna hålls levande på enhetsmöten och APT. Enheterna inom verksamheten har gått igenom checklistan, inga risker har identifierats varpå inga åtgärder har vidtagits.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga enheter har arbetat med resultatet från medarbetarenkäten och har tillsammans med medarbetarna tagit fram åtgärder. Respektive sektions ledningsgrupp har arbetat med enkäten och tagit fram åtgärder på övergripande nivå.

Exempel på arbete som görs är att utveckla introduktion till nya medarbetare, säkra god kompetensutveckling för samtliga medarbetare, extern handledning till de medarbetare som arbetar med stöd och omsorg till våra målgrupper. Verksamhetens enheter arbetar särskilt med att komma tillrätta med området *Arbetsrelaterad utmattning*. En rad åtgärder pågår för att förbättra resultatet. Exempel är utveckling av det nära ledarskapet, tydlig kompetensutvecklingsplan 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.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverket besökte socialjouren efter en rapportering om en hot- och våldsincident.

Inspektionen föranleddes av en anmälan till arbetsmiljöverket gällande ett muntligt hot som en av medarbetare utsatts för. En analys av situationen visade att den då gällande rutinen hade efterlevts. Dock visade det sig att gällande rutin behövde uppdateras och förtydligas, vilket genomfördes.

Socialjourens verksamhet jobbar aktivt med arbetsmiljön och inga mer övergripande åtgärder har varit nödvändiga. Arbetsmiljöverket har inte gjort någon uppföljning och verksamheten fick inte heller någon påföljd från Arbetsmiljöverket.

Åtgärder för att säkra arbetsmiljön för berörda medarbetare är vidtagna

## 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 för åtgärdsplanen i kommentarsfältet.

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. Arbetsmiljöuppgifter är vidarefördelade enligt de rutiner som finns i kommunen.

Nyanställda chefer har inte hunnit prioritera certifieringen av kommunens arbetsmiljöarbete än. Dessa kommer att genomföra utbildningen och certifieringen under året.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Fysiska arbetsmiljön - trångboddhet, luft, ventilation	12	 Samarbeta med fastighetsägare kring åtgärder i Individ- och familjeomsorgens verksamhetslokaler.	Christine Salemka Carlsén	2024-03-31
Brister i administrativa processer som tar tid från chefsuppdraget	6	 Se över administrativa processer	Christine Salemka Carlsén	2024-03-31

## Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Socialnämnden har identifierat följande områden som behöver lyftas till övergripande förvaltningsnivå för att kunna hanteras.

### **Fysisk 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.

### **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.

Verksamheten bidrar med att i stödprocesserna och målgruppsprocesserna bli effektiva och ändamålsenliga både på förvaltnings- och kommunnivå.

Dessa båda ovan nämnda risker har följt med sedan 2020.