

Arbetsmiljörapport 2021

Vård- och omsorgsnämnd



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	4
Analys av arbetsmiljöarbetet.....	5
Arbetsskador och tillbud.....	5
Sjukfrånvaro.....	5
Personalomsättning.....	6
Övertid och mertid	6
APT och samverkan.....	6
Arbetsmiljöronder	7
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	7
Medarbetarenkät.....	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket.....	7
Certifiering i arbetsmiljö	8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder	8

Utvärdering av föregående års åtgärder

2020 års arbetsmiljöarbete har framförallt bestått av arbete med riskanalyser och anpassningar utifrån covid-19-pandemin.

Nedan beskrivs hur arbetet gått med de riskområden som identifierades i föregående års rapport.

Hög sjukfrånvaro

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron och öka frisknärvaron har fortgått under 2020, men stort fokus har legat på att säkerställa att medarbetare som befinner sig fysiskt på arbetsplatserna är friska och symtomfria. Rutiner för sjukfrånvaro uppdaterades utefter rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten samt verksamhetens förutsättningar som samhällsviktig funktion. Distansarbete infördes och riskbedömdes tillsammans med skyddsombud på de arbetsplatser det var möjligt. Arbetet med aktiva insatser via exempelvis företagshälsovården har minskat på grund av den rådande pandemin. Stödsamtal via företagshälsovården och interna kuratorer har erbjudits medarbetare för bearbetning av händelser på arbetsplatsen. Cheferna har haft kontinuerligt stöd i sitt rehabiliteringsarbete. Bistånd och förebyggande verksamheten har lagt mycket fokus på det förebyggande arbetet och vidtagit en rad åtgärder för att främja hälsan. Det har bland annat köpts in utrustning såsom kontorscyklar, balansplattor osv. samt givits möjlighet till medarbetare att ta hem dataskärm och kontorsstol i syfte att få en bra fysisk arbetsmiljö vid arbete på distans.

Hot och våld

Hot och våld är en återkommande risk inom verksamheten i egen regi. Under föregående år har det inte funnits utrymme för de planerade kompetensutvecklande insatserna inom området men detta fortsätter vara en del av det pågående arbetet även under 2021. En kunskapsöverföring och utveckling har skett i det löpande arbetet på enheterna.

Otydliga verksamhetsmål

Otydliga mål anses vara en källa till stress i arbetet. En kontinuerlig genomgång av enhetens mål har varit en punkt på arbetsplatsträffar inom de verksamheter där det funnits möjlighet att göra detta. Inom flera verksamheter inom egen regi har det varit svårt att genomföra alla planerade arbetsplatsträffar på grund av begränsningar av antalet personer som fått vistas i samma lokaler samt de utmaningar som gäller arbete i grupp kopplade till de digitala mötesformerna.

Covid-19-pandemin

I föregående års arbetsmiljörapport lyftes risken med konsekvenserna av Covid-19-pandemin inom våra verksamheter. Arbetet med att anpassa arbetet för att skydda våra medarbetare, brukare och kunder från smitta och samtidigt bedriva en god verksamhet har präglat hela året. Det har arbetats intensivt med uppdatering av rutiner, förankring av nya arbetssätt och att skapa delaktighet bland alla medarbetare som har en viktig roll i att skydda våra boende och kunder från smittan.

Krisledning har varit aktiverad under större delen av året på verksamhets- och förvaltningsnivå. Här har man hanterat frågor om smitta, skyddsutrustning, behov av personella resurser, samverkan med regionen och implementering av nya arbetssätt och rutiner.

En annan konsekvens av Covid-19-pandemin har varit att de medarbetare som inte har ett arbete som kräver att de finns på plats på arbetsplatsen, har utfört sitt arbete nästan uteslutande på distans. Detta har inneburit nya arbetssätt och mötesformer som vuxit fram under året. Distansarbetet följs noggrant upp och utvärderas kontinuerligt av ansvariga chefer. Verksamheterna ser att medarbetarna i stor utsträckning uppvisar en positiv inställning till arbete på distans och att detta bidragit till mindre stress i vardagen.

Brister i fysisk arbetsmiljö i verksamhetens lokaler

Förvaltningen har under 2020 fortsatt sin dialog med kommunstyrelsens förvaltning och Huddinge samhällsfastigheter gällande lokalen på Gymnasietorget 1 som inrymmer förvaltningens centrala stödfunktioner och stora delar av verksamhetsledningarna. Förvaltningen upplever situationen som svår och saknar rådighet över lokalfrågan. Utredningar av lokalen pågår men brister är inte åtgärdade varför risken kvarstår även i år.

Under år 2020 har det även varit driftstopp i ett av köken inom äldreomsorgen. Detta har orsakat stress och oro inom flera verksamheter samt att det drabbat boende. Verksamhetsledningen har inte kunnat påverka detta på grund av att maskinparkens ägare är Huddinge samhällsfastigheter.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	339
Antal rapporterade tillbud	200
Antal klarmarkerade händelser	341

En stor majoritet av de anmälda arbetsskador och tillbud som gjorts under 2020 tillhör verksamheterna inom egen regi. De flesta arbetsskador och tillbud är kopplade till Covid-19-pandemin. Medarbetare har blivit smittade eller utsatts för smitta på arbetsplatsen trots en kontinuerlig uppdatering och uppföljning av rutiner och tillgång till skyddsutrustning. Det har också uppstått skador på grund av användandet av skyddsutrustning såsom eksem och andningssvårigheter. Det har gjorts anmälan om allvarliga tillbud till Arbetsmiljöverket med anledning av exponering för coronaviruset. Arbetsmiljöverket har i dessa fall begärt en komplettering av rutiner och hantering av smittorisker i arbetet och sedan bedömt att verksamheterna fullföljer de gällande regler och har fullgoda rutiner kring smitta.

En stor del av de inrapporterade tillbuderna eller olycksfallen avser hot och våld. Enheterna inom egen regi har ett aktivt arbete kring hot och våld och alla händelser tas upp på arbetsplatsträffar för utvärdering och förbättring av arbetsmoment och processer genom och skapa tydliga metoder och struktur i utförandet, samt att diskutera förhållningssätt och resonera kring pedagogiska metoder. Inom verksamheten pågår nu utbildningsinsatser för alla medarbetare.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	12,4	9,0	3,4
Kvinnor	13,4	9,8	3,6
Män	7,9	5,5	2,4
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	4,5	3,2	1,3
Kvinnor	4,6	3,3	1,3
Män	4,2	3,0	1,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	7,8	5,8	2,0
Kvinnor	8,8	6,5	2,3
Män	3,7	2,5	1,2

Under 2019 hade vård- och omsorgsnämnden en minskning av den totala sjukfrånvaron och framförallt den långa sjukfrånvaron. Under 2020 har pandemiutbrottet brutit denna trend. Den totala sjukfrånvaron ökade under 2020 med 3,4 procentenheter, där den korta sjukfrånvaron mellan dag 1-14 ökade med 1,3 procentenheter och sjukfrånvaron från dag 15 ökade med 2 procentenheter. Nämnden har följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer om att medarbetare ska stanna hemma vid minsta symtom och återgå i arbete efter två symtomfria dagar. Ytterligare en faktor som påverkat arbetet med att minska sjukfrånvaron är att reglerna för när medarbetare ska uppvisa läkarintyg ändrades från dag 8 till dag 22.

Några av nämndens verksamheter kunnat anpassa verksamheten så att medarbetarna till stor del arbetat på distans. Andra verksamheter har inte kunnat nyttja denna möjlighet och har behövt närvara fysiskt på arbetsplatsen och då strängt följa de riktlinjer som råder om att stanna hemma vid minsta symtom. Därav ser utvecklingen av sjukfrånvaron olika ut inom nämndens olika verksamheter.

Bistånd och förebyggande verksamhet har under 2020 haft en minskning av den totala sjukfrånvaron med 1,4 procentenheter. Detta bedöms bero på möjligheten att arbeta på distans vilket skapat mindre stress i medarbetares vardag.

Inom verksamheten för egen regi har det varit en ökning av den totala sjukfrånvaron på 3,7 procentenheter. Detta beror framför allt på pandemiutbrottet där medarbetare som utför vårdnära arbetsuppgifter löper större risk för smitta, de riktlinjer som Folkhälsomyndigheten har satt om att stanna hemma vid minsta symtom eller sitta i karantän när det funnits smittade i hushållet.

Trots ett ansträngt läge inom nämnden har det aktiva arbetet att följa upp och sänka sjukfrånvaron fortsatt. Alla chefer har arbetat aktivt i rehabiliteringssystemet, gjort planeringar för återgång i arbete samt arbetsanpassningar för de medarbetare som varit i behov av det. Arbetet har dock försvårats av flera orsaker. Dels på grund av det ansträngda läget i verksamheterna samt att företagshälsovården främst erbjudit digitala besök, samt att medarbetare inte behöver lämna läkarintyg förrän dag 22. Detta har medfört att arbetsgivaren inte haft möjlighet att utfärda nya förstadagsintyg i de fall man bedömt att det skulle behövas.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	9,0 %	10,5 %	-1,5
Kvinnor	8,6 %	10,4 %	-1,8
Män	10,9 %	10,8 %	0,1
Antal avgångar (externa)	115	133	-18

Nämndens personalomsättning har minskat med 1,5 procentenheter. Denna minskning uppvisas inom de flesta verksamheter. En rimlig förklaring till detta är en generell osäkerhet på arbetsmarknaden orsakad av Covid-19-pandemin.

Förvaltningen hade befarat en högre omsättning på grund av de förändringar av arbetssätt som skett under pandemin men även den avveckling av två särskilda boenden för äldre som skett under året samt osäkerheten kring om hemtjänsten skulle finnas kvar i egen regi. Att förvaltningen under året haft en minskad personalomsättning jämfört med föregående år trots detta tyder på att processerna har hanterats väl.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	12 268	17 841	-5573
Övertidstimmar	16 861	14 326	2535
Summa	29129	32167	-3038

Inom vård- och omsorgsnämnden har det skett en reell minskning vad gäller mertid och fyllnadstid, men en stor ökning av övertidstimmar. Under den rådande pandemin har flera enheter akut behövt bemanna sina verksamheter på grund av sjukfrånvaro hos personal. För att minimera smittorisken har vissa enheter inom framförallt personlig assistans inte tagit emot nya medarbetare. Andra verksamheter har arbetat i större utsträckning med beredskap. Detta har lett till en ökning av övertidstimmar för personalen inom nämnden.

APT och samverkan

Arbetsplatsträffar och samverkansmöten har i stort sett skett enligt samverkansavtal. Under större delen av 2020 har förvaltningssamverkansgruppen träffats på extrainsatta möten på grund av pandemin. Här har smittspridningen i verksamheterna, riskbedömning och smittskydd, sjukfrånvaro och inrapporterade arbetsskador samt övriga arbetsmiljöfrågor som är aktuella inom verksamheterna hanterats.

Utifrån restriktioner kring den rådande pandemin har man ställt om till digitala mötesformer i den mån det varit möjligt,

men detta har även lett till glapp i arbetsplatsträffar på enheter med många medarbetare där förutsättningar till digitala möten inte funnits.

Arbetsmiljöfrågorna har varit en stående punkt på arbetsplatsträffar och i lokala samverkansmöten. Under 2020 har arbetet med riskbedömning och uppdatering av rutiner utifrån smittorisken av Covid-19 varit på agendan i dessa forum, likaså medarbetarenkäten, frågor kring den digitala arbetsmiljön och frågor gällande hot och våld.

Arbetsmiljöronder

Enheterna inom vård- och omsorgsnämnden har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med skyddsombud eller huvudskyddsombud. Dessa ronder har i stort sett skett digitalt på grund av den rådande pandemin. Det har använts relevanta checklistor och dokumentationen har förts in i arbetsmiljömodulen Digi-SAM i systemet Stratsys. De risker som har identifierats i arbetsmiljöronderna har riskbedömts och åtgärder har tagits fram i handlingsplaner.

Covid-19-pandemin har haft en stor påverkan på arbetsmiljön både den fysiska och den psykosociala. Under 2020 har det utifrån detta genomförts en kontinuerlig kartläggning och riskbedömning av risker för ohälsa hos medarbetare. Det har löpande vidtagits åtgärder som reviderats vid behov.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Arbete med aktiva åtgärder pågår löpande på alla enheter inom vård- och omsorgsnämnden. Policy och rutin för kränkande särbehandling och trakasserier går årligen igenom på APT där det diskuteras i arbetsgrupper och är en del av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. På de enheter där det uppkommit signaler om att medarbetare saknar kunskap kring området har det gjorts en särskild genomgång av gällande rutiner, personalpolicy och Huddinge kommuns värdegrund. En webbutbildning om diskrimineringslagen har tagits fram internt i kommunen och kan ses av alla medarbetare.

Medarbetarenkät

Arbetet med att presentera resultatet av medarbetarenkäten och att arbeta fram handlingsplaner har i år fått anpassas utifrån de olika förutsättningarna inom de olika verksamheterna. Det skiljer sig även åt mellan verksamheterna vilka områden som man sedan valt att fokusera på i handlingsplanerna. Nämnden har överlag en positiv trend i medarbetarenkäten trots ett år av många nya utmaningar och arbetssätt.

Bistånd och förebyggande verksamheten har valt att arbeta vidare med områdena effektivitet, det sociala klimatet, återkoppling och ledarskap. Det är flera av de utvalda förbättringsområdena som uppvisar ett resultat i en positiv riktning och verksamheten kommer att fortsätta med att utvärdera, analysera, bibehålla och utveckla dessa områden. De utmaningar som verksamheten står inför är att arbeta med aktiva insatser med den arbetsrelaterade utmattningen som ligger på en kritisk nivå. Distansarbetet upplevs ha minskat stressen för medarbetarna och detta visas även i de minskade sjuktalen. Vad gäller chefernas förutsättningar har det gjorts en organisationsförändring som möjliggjort färre antal medarbetare per chef och ett närmare ledarskap.

De förbättringsområden som kommer att läggas särskilt vikt kring inom verksamheten i egen regi är delaktighet, socialt klimat och målkvalitet. Det har upprättats handlingsplaner med aktiviteter kopplade till dessa områden.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Det har inte skett några inspektioner från Arbetsmiljöverket under år 2020.

Certifiering i arbetsmiljö

Utbildning i arbetsmiljö med tillhörande certifiering är obligatorisk för Huddinge kommuns alla chefer. Inom vård- och omsorgsnämnden har de flesta cheferna genomgått certifiering i arbetsmiljö. De som inte är certifierade är dels nyanställda som planeras gå utbildning framöver och några chefer befinner sig under pågående utbildning och certifiering och förväntas vara klara med det under hösten 2021.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	16	Genom ledningsgruppsutveckling och diskussionsmaterial på APT ge medarbetare och chefer verktyg att skapa ett gott socialt klimat på arbetsplatsen.	Malin Svahn Schenström	2022-03-31
		Översyn och förtydligande av chefsrollens uppdrag och möjlighet till stöd.	Malin Svahn Schenström	2022-03-31
		Anpassade åtgärder på enhets- och individnivå för att minska risken för arbetsrelaterad utmattning.	Ann-Christine Falck Brännström	2022-03-31
Hot- och våldssituationer i arbetet	16	Alla enheter inom äldreomsorgens egen regi ska bli stjärnmärkta och arbeta utifrån BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom)- metoden.	Malin Svahn Schenström	2022-03-31
		Arbeta utifrån 9D-modellen i hela verksamheten inom egen regi.	Malin Svahn Schenström	2022-03-31
Brister i den fysiska arbetsmiljön som innebär risk för arbetsskador samt sänkt trivsel på arbetsplatsen.	12	Renovering och modernisering av befintliga lokaler på Gymnasietorget alternativt flytt till annan lokal.	Lotta Wigen	2022-03-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Värden som mäter risken för arbetsrelaterad utmattning i medarbetarenkäten har övertid visat på för höga värden. Vid analys av orsaken till detta ser förvaltningen att det har många olika orsaker varför arbete med detta måste ske anpassat utifrån respektive verksamhet, enhet och individs behov.

Risken för hot- och våldssituationer finns inom flera av nämndens verksamheter. Inför föregående år fanns en planering att arbeta med kompetenshöjande insatser för att trygga medarbetare i hur de kan förebygga och hantera om en situation uppstår. På grund av pandemin har detta arbete fått skjutas upp och är därför en åtgärd som kvarstår från föregående års rapport.

Den fysiska arbetsmiljön på Gymnasietorget 1 som inhyser förvaltningens centrala stödfunktioner och stora delar av förvaltningens verksamhetsledning är även det en återkommande risk som lyfts i tidigare rapporter. Dialoger pågår med lokalsektion på kommunstyrelsens förvaltning samt med fastighetsägaren Huddinge samhällsfastigheter. Inför höstens troliga återgång till mer arbete på plats i lokalerna ser förvaltningen stora risker med att förlora medarbetare på grund av lokalernas dåliga skick och dåliga anpassning till moderna arbetssätt.

Arbetsmiljöronderna och dialogen med ansvariga på kommunstyrelsens förvaltning och Huddinge samhällsfastigheter visar även i år på lokaler som inte är anpassade efter verksamhetens behov, med kraftigt eftersatt underhåll, ventilationsproblem, uttjänta stammar som till och från orsakar en stank i lokalerna samt en fasad som vad förvaltningen förstått inte är säker. Störst bekymmer finns med det arkiv som inryms i källaren. Här är för kallt och fuktigt och vilket både skapar en skadlig arbetsmiljö och riskerar att förstöra de dokument som arkiverats.