



Arbetsmiljörapport 2023


Vård- och omsorgsnämnd



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	6
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	7
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	8
Företagshälsovård	8
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	8
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	9
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	9
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	9
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	10

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	16	Genom ledningsgruppsutveckling och diskussionsmaterial på APT ge medarbetare och chefer verktyg att skapa ett gott socialt klimat på arbetsplatsen.	✓ Avslutad	2023-03-31
		Önskad effekt Bättre socialt klimat och lägre sjukfrånvaro		
Hot- och våldssituationer i arbetet	 16	Alla enheter inom äldreomsorgen ska bli stjärnmärkta och arbeta utifrån BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom)-metoden.	✓ Avslutad	2023-03-31
		Önskad effekt Ge personalen förutsättningarna att bemöta och motverka uppstådda hot- och våldssituationer.		

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

Här presenteras en bedömning av föregående års arbetsmiljöarbete samt de åtgärder som vidtagits med syfte att eliminera/ minimera riskerna och som anses vara avslutade.

Arbetsrelaterad utmattning

Arbetsrelaterad utmattning kan leda till högre sjukfrånvaro och personalomsättning, samt sämre arbetsmiljö. I syfte att motverka arbetsrelaterad utmattning, få en lägre sjukfrånvaro och skapa ett gott socialt klimat på arbetsplatsen så har man inom funktionshinderomsorgen bland annat vid APT-möten haft gruppsamtal om upplevelsen kring arbetsrelaterad utmattning samt sett filmer om stress och balans, krav och resurser från Sunt Arbetsliv. De har även förts diskussioner kring tydliga roller och uppdrag och hur man får ett stödjande klimat. Inom äldreomsorgen har man också haft diskussioner med medarbetare kring arbetsrelaterad utmattning och man har även arbetat med det nära ledarskapet, chefshandledning i samband med att den nya organisationen infördes vilket har gett ett bättre resultat i medarbetarenkäten.

Hot- och våldssituationer i arbetet

Alla enheter inom äldreomsorgen ska bli stjärnmärkta och arbeta utifrån BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom)- metoden. Syftet med insatsen är att ge personalen förutsättningarna att bemöta och motverka uppstådda hot- och våldssituationer. Stjärnmärkt är en utbildningsmodell som vänder sig till särskilda boenden, dagverksamheter, hemtjänst- och biståndshandläggareheter. Syftet är att ge personalen kunskap och verktyg för att kunna utveckla det personcentrerade arbetet på sin arbetsplats.

Utbildningsmodellen omfattar fyra undervisningstillfällen med reflektionsträffar. Inför varje tillfälle ska deltagarna förbereda sig med en webbutbildning och hemuppgift. Webbutbildningarna som ingår i Stjärnmärkt finns tillgängliga på Svenskt Demenscentrums utbildningsportal och de innehåller:

- Demens ABC
- Demens ABC plus Hemtjänst eller Särskilt boende
- Nollvision – för en demensvård utan tvång och begränsningar

När minst 80 procent av personalen genomfört de fyra utbildningsstegen och arbetsplatsen arbetar utifrån utbildningsmodellens intentioner tilldelas den diplomaten Stjärnmärkt. Stjärnmärknigen omprövas sedan varje år.

Kunskaper i Hot och Våld påbörjades under 2022 och kommer fortsätta under 2023. Inom hemtjänsten så har medarbetarna fått bättre kunskap om rutiner för att hantera situationer som uppstår samt att uppmärksamma tidiga tecken på Hot och våld hemma hos kunder. Den förebyggande enheten som ingår i sektionen för myndighetsutövning har arbetat med att uppdatera rutiner vid ensamarbete, hot och våld på inom de öppna verksamheter och det har skapat trygghet för medarbetarna.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	359
Antal rapporterade tillbud	220
Antal klarmarkerade händelser	399

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

Statistiken för vård- och omsorgsnämnden visar en ökning med 106 inrapporterade arbets-skador från 253 i fjol till 359. Antalet inrapporterade tillbud har minskat med 78 från 298 till 220. Klarmarkerade händelser har ökat med 91 från 308 till 399 sedan 2022 års arbetsmiljörapport. HR har haft genomgång med alla vård- och omsorgsnämndens enheter i hur och vad som ska registreras i KIA (Huddinge Kommuns system för rapportering av skador och tillbud).

En orsak till förbättringen av klarmarkerade händelser inom äldreomsorgen är att man har arbetat mer aktivt under 2022 med att klarmarkera sina händelser i KIA. Genom en tydligare sammanställning av alla händelser är det lättare att åtgärda risker i arbetet.

Inom funktionshinderomsorgen kan man inte, på verksamhetsnivå, analysera orsakerna till att en stor del av KIA-rapporterna inte är klarmarkerade, eftersom man på sektionsnivå inte angett orsaken till detta. Ett förbättringsområde bedöms vara att det behövs mer kunskap kring hantering av KIA-rapporter och användning av systemet, vilket tas med till arbetsmiljöarbetet under 2023.

Äldreomsorgen

Det är fram för allt inom utförarverksamheter som de flesta händelserna inträffar. Inom sektionen för ordinärt boende handlar de flesta inrapporterade händelserna om fallolyckor, cykelolyckor, tunga lyft och stressiga situationer.

I sektionen för särskilt boende är den största andelen rapporterade arbets-skador under rubriken hot och våld, där brukare har varit utåtagerande mot personal. Åtgärder kring detta har varit vård- och omsorgsmöten samt individuella bemötandepaner för att skapa trygghet i arbetsmomenten för personalen.

Största andelen tillbud handlar om känsla av stress, och att medarbetarna inte känner att de hinner med. Detta har även varit kopplat till olika händelser såsom avsaknad av delegering hos vikarier, brukare med stora omsorgsbehov och upplevelsen av att vara för få medarbetare. Det är en stor utmaning att äldreomsorgen har en större andel utbildade medarbetare som går in som vikarier, brister i svenska språket och att ordinarie personal får ta ett stort ansvar.

Funktionshinderomsorgen

Sektionen för myndighetsutövning har bara rapporterat ett tillbud i KIA.

I sektionen för stöd i ordinärt boende och daglig verksamhet LSS gäller majoriteten av tillbuderna två dagliga verksamheter som delar lokal. Anledningen till rapporterna är huvudvärk, hosta, rinnande ögon, andningsbesvär, illamående m.m. från mögel och annat som finns i lokalen. Både medarbetare och brukare har varit mer sjuka med symptom som skulle kunna härledas till lokalen. I slutet av 2022 fick enheten besked om att de fått en ny lokal.

I boendesektionen har tillbuden/arbetskadorna handlat om stress, hot och våld, hantering av hjälpmedel, snöskottning, larm m.m. Högst andel av tillbuden/arbetskadorna finns på en boendeenhet där det förekommer utmanande beteende. Medarbetare som inte har gått utbildning i lågaffektivt bemötande och medarbetare som gått utbildningen för mer än tre år sedan har prioriterats vid utbildningstillfällen. Vissa enheter har få eller inga inrapporterade tillbud/arbetsskador vilket bedöms vara risk för underrapportering. Enhetscheferna påtalar kontinuerligt vikten om att anmäla i KIA samt erbjuda stöd för att öka rapporteringen.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	9,6	9,7	-0,1
Kvinnor	10,6	10,6	0,0
Män	5,8	6,0	-0,2
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	4,0	3,9	0,1
Kvinnor	4,0	4,0	0,0
Män	3,7	3,4	0,3
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	5,7	5,8	-0,1
Kvinnor	6,6	6,6	0,0
Män	2,1	2,7	-0,6

Totalt inom vård- och omsorgsnämnden har marginella skillnader skett inom sjukfrånvaron under 2022. Den totala sjukfrånvaron har minskat 0,1 procentenheter till 9,6. Kvinnors sjukfrånvaro är oförändrad på 10,6 procent, medan mäns sjukfrånvaro minskat med 0,2 procentenheter till 5,8.

Inom den korta sjukfrånvaron (0-14 dagar) är det små förändringar. Den totala korta sjukfrånvaron har ökat 0,1 procentenheter till 4,0 procent. Kvinnor ligger oförändrat kvar på samma nivå som 2021, 4,0 procent, medan mäns korttidsjukfrånvaro ökar med 0,3 procentenheter till 3,7.

Även när det gäller den långa sjukfrånvaron (15- dagar) så är det en marginell skillnad jämfört med 2021. Totalt har sjukfrånvaron minskat med 0,1 procent till 5,7 procent. Även här ligger kvinnor kvar på oförändrad nivå, medan mäns sjukfrånvaro minskar med 0,6 procentenheter.

Inom äldreomsorgen har den totala sjukfrånvaron för alla enheter minskat jämfört med föregående år medan den däremot ökat inom funktionshinderomsorgen. Både inom äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen lyfter man covid och restriktioner som viss orsak till sjukfrånvaron under 2022.

Cheferna inom vård- och omsorgsnämnden arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro samt att sätta in tidiga åtgärder för att förhindra längre sjukskrivning. Hälsosamtal och rehabiliteringssamtal hålls kontinuerligt utifrån kommunens rehabiliteringspolicy. Om medarbetaren är sjukskriven en längre period, dvs 30 dagar, görs en plan för återgång till arbetet.

Både inom äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen har man under året förtydligat och reviderat sjukfrånvarorutinen, utifrån kommunens uppdaterade rutin för sjukskrivningen. Detta innebär bland annat att en ny rutin infördes under hösten 2021, där det framgår att alla medarbetare ska sjukskriva sig direkt till enhetschef som då har ett första samtal med medarbetaren. Detta följs därefter upp med ett nytt samtal efter cirka tre dagar.

Verksamhetens chefer upplever att man får ett bra stöd från HR-konsulter inom förvaltningen.

Inom funktionshinderomsorgen har ett större antal enheter en relativt hög lång sjukfrånvaro som inte är arbetsrelaterad. Inom funktionshinderomsorgen har man även inom många enheter jobbat aktivt med att få ner korttidsfrånvaron genom att bland annat följa upp sjukfrånvaro, erbjuda hälsosamtal och när medarbetaren är tillbaka i tjänst erbjuda frisksamtal.

Både inom Äldreomsorgen och Funktionshinderomsorgen har man deltagit i olika projekt för att förbygga och minska sjukfrånvaro vilket lett till att man sett positiva resultat på sjukfrånvaron.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	10,2 %	9,9 %	0,3
Kvinnor	11,1 %	10,2 %	0,9
Män	6,3 %	8,3 %	-2,0
Antal avgångar (externa)	126	125	1

På totalen fortsätter personalomsättningen öka inom vård- och omsorgsnämnden med 0,3 procentenheter, dock i mindre omfattning jämfört med 2021. Personalomsättningen ökar mest bland kvinnor medan det sker en minskning för männen.

Den höga personalomsättningen inom myndighetsutövningen, både inom äldreomsorgen och inom funktionshinderomsorgen, har minskat under 2022.

Inom äldreomsorgen ser man att ökningen på totalen gäller framförallt inom sektionen för särskilt boende och inom hälsosjukvårdsorganisationen. Den ökade personalomsättning kan förklaras till de enheter som under året gjort stora omorganisationer och förändringar inom schemat. Övriga enheter inom särskilt boende ligger relativt stabilt i förhållande till föregående år.

Den största personalomsättningen finns inom hälso- och sjukvårdsorganisationen, som har en total ökning med 4,2 procent från föregående år. Det är en stor utmaning att behålla legitimerad personal, särskilt sjuksköterskor. Verksamheten arbetar aktivt för att kunna erbjuda anpassade scheman och underlätta för balans mellan arbete och fritid. Arbetsterapeuter, fysioterapeuter och sjuksköterskor som arbetar inom funktionshinderområdet har möjlighet till mer flexibla arbetstider. Erfarenheterna är goda, och för att kunna vara mer attraktiv som arbetsgivare är målet att till nästa år införa denna modell av arbetstid även för sjuksköterskorna som arbetar dagtid inom äldreomsorgen.

Inom funktionshinderomsorgen har personalomsättningen minskat på sektionen för stöd i ordinärt boende och daglig verksamhet men ökat inom boendesektionen.

PAN-anställda (personlig assistent och anhörigvårdare) finns fortfarande inte med i statistiken vilket ger en något skev bild på den totala omsättningen av personal. Statistik för PAN redovisas varken i LIS (Huddinge Kommuns Ledningssystem och beslutsstöd) eller i arbetsmiljörapporten. Den gruppen är inte övervägande stor i år men bör ändå nämnas.

Orsaken till att medarbetare har slutat beror på olika saker, bland annat har flera sökt sig till nya utmaningar, man vill en tjänst närmare där man bor eller pensionsavgångar. Andra anledningar är att det psykosociala och/eller fysiska arbetsmiljön inte är bra och att en omorganisation inte motsvarar förväntningarna. Sektionen för stöd i ordinärt boende och daglig verksamhet gör bedömningen att skälen till avgångarna är naturliga och inte alarmerande.

Förbättringar i arbetsmiljö t ex en förbättrad psykosocial och fysisk arbetsmiljö kan bidra till att medarbetare stannar kvar. I enheter där det är hög omsättning av arbetsledare har rollen setts över och omorganisation skett, det kommer sedan utvärderas för att se om det har önskad effekt.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	14 972	11 797	3175
Övertidstimmar	17 157	14 881	2276
Summa	32129	26678	5451

Inom vård- och omsorgsnämnden har det skett en ökning både vad gäller mertid, fyllnadstid och övertid för

medarbetare.

Uppdelat på de olika sektionerna inom äldreomsorgen så har myndighetsutövning och hälso-sjukvårdsorganisationen sänkt sina timmar och utförarna inom särskilt boende och ordinärt boende ökat sina timmar markant under året. Största orsaken är bristande vikarietäckning under sommaren. Konkurrensen mellan kommunerna gällande vård- och omsorgspersonal gjorde att bemanningscenter hade svårt att rekrytera och semesterplaneringen försenades. Ordinarie medarbetare fick ta extra pass när sommarvikarier inte kom till sina pass och för första gången fick utförarna ta in bemanningsföretag när situationen inte gick att lösa. Ytterligare en utmaning har varit avsaknad av systemstöd som ger en överblick av antal medarbetare som finns på schemat och det gäller framförallt på Stortorp som är kommunens största boende för äldre.

Inom hälso- och sjukvårdsorganisationen pågår ett utvecklingsarbete för att skapa en hållbar organisation och med detta minska mer- och övertidstimmar. Arbetstid- och schemaändringar planeras från och med 1 oktober, detta kommer att minska kostnader och skapa en mer attraktiv arbetsmiljö för sjuksköterskor som arbetar dagtid.

Inom funktionshinderomsorgen, sektionen för stöd i ordinärt boende och daglig verksamhet var den vanligaste anledningen till mer- och övertid dels att medarbetare med kort varsel behöver täcka upp vid kollegors sjukfrånvaro och dels att medarbetarna behöver stödja brukarna vid förseningar av transport till och från daglig verksamhet. En anledning till att övertidstimmar har ökat är att majoriteten av medarbetarna inom daglig verksamhet och boendestöd arbetar heltid.

Flera enheter uppger att den ökade mertiden beror på att de vid vakanser i första hand tillfrågar de medarbetare som arbetar deltid om de vill fylla ut sin arbetstid. Detta görs i syftet att behålla medarbetare som vill ha ökad sysselsättningsgrad och för att så långt som möjligt behålla kontinuitet för brukarna.

Verksamheterna arbetar ständigt med att se över bemanningen och att ha ett nära samarbete med bemanningscenter för att i god tid ta in och introducera vikarier för att täcka frånvaro.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Inom vård- och omsorgsnämnden är Arbetsmiljö- och personalpolicyn känd för medarbetarna och frågor rörande dessa lyfts återkommande på arbetsplatsträffar.

Arbetsplatsträffar och samverkansmöten har skett enligt gällande samverkansavtal. Arbetsplatsträffar och samverkansmöten har genomförts regelbundet inom Vård- och omsorgsnämndens verksamheter, med ett undantag där samverkan inte har skett löpande och där finns det åtgärder som följs upp under 2023.

Medarbetarna har varit aktiva i frågor kring arbetsmiljö genom diskussioner på arbetsplatsträffar, samt genom delaktighet med arbetet kring checklistor inför arbetsmiljöronder. Arbetsmiljöarbetet har skett i samverkan med lokala ombud eller med huvudskyddsombud när det inte har funnits lokala ombud.

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

Inom vård- och omsorgsnämnden så genomförs arbetsmiljöronder och rutiner för arbetsmiljöarbetet efterlevs. Skyddsombuden och medarbetarna är delaktiga i och får återkoppling på arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovård

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

Inom vård- och omsorgsnämnden har man sökt stöd i alla de situationer man bedömt att man haft behov av sakkunnigt stöd från företagshälsovården.

Under 2022 har enskilda medarbetare bland annat fått hjälp i form av stödsamtal från företagshälsovården. Detta har bland annat satts in som en tidig åtgärd vid upprepad korttidsfrånvaro för att förhindra sjukskriving. Även enheter som har varit i behov av grupphandledning har fått stöd från företagshälsovården.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder pågår löpande på alla enheter inom vård- och omsorgsnämnden. Policy och rutin för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier tas årligen upp på APT som en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt vid behov i olika sammanhang t.ex. avstämningsmöten och i arbete med resultat från medarbetarenkäten.

Varken funktionshinderomsorgen eller äldreomsorgen har lyft några risker utifrån arbetsförhållanden i checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Inom funktionshinderomsorgen har man under året arbetat med att förebygga och motverka diskriminering samt främja allas lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Som förebyggande åtgärd har man i rekryteringar informerat den sökande om allas lika rättigheter och möjligheter och att det är en "nolltolerans" mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbing.

Varken funktionshinderomsorgen eller äldreomsorgen har identifierat några risker utifrån Föräldraskap och arbete i medarbetarenkäten. Huddinge kommun har tagit fram och arbetar efter en rutin för distansarbete som underlättar för medarbetare att förena arbets- och privatlivet. Denna rutin kan inte tillämpas på alla enheter inom vård- och omsorgsnämnden, men de medarbetare som kan nyttja denna möjlighet har uppvisat en uppskattning av det. Inom de verksamheter där det är möjligt, uppskattas möjligheten till distansarbete för att underlätta arbete och föräldraskap. I arbetet kring arbetsförhållande och föräldraskap tar arbetsgivaren hänsyn till önskemål vid schemaförändringar i den mån det är möjligt för verksamheten.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Inom vård- och omsorgsnämnden har samtliga sektioner redovisat och analyserat resultatet av medarbetarenkäten. Utifrån resultatet har enheterna tillsammans med medarbetarna tagit fram handlingsplaner och åtgärder som varje enhet kommer arbeta aktivt med under året.

Inför presentationen av resultatet så har chefer fått stöd av HR-enheten för genomgång av resultatet och hur en handlingsplan tas fram.

Medarbetarna har varit delaktiga i att identifiera sina egna risker och enhetscheferna har varit delaktiga i att identifiera risker för verksamheten på övergripande nivå. Målsättningen har varit att medarbetarna ska uppfatta att målen som sätts berör deras verksamhet och är möjliga att påverka.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Vård- och omsorgsnämnden har haft två inspektioner från Arbetsmiljöverket under 2022.

Sektionen inom särskilt boende inom äldreomsorgen har haft en inspektion av arbetsmiljöverket. I det ärendet gällde det en dörr som inte gick att stänga och som är åtgärdat.

Funktionshinderomsorgen har haft inspektion av Arbetsmiljöverket på grund av en hot- och våldsincident. Arbetsmiljöverket granskade det systematiska arbetsmiljöarbetet kring hot- och våldssituationer i verksamheten. Efter inspektionen avslutades ärendet utan krav på åtgärder.

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?	Nej

Bedömningen är att de flesta chefer inom Vård- och omsorgsnämnden är certifierade samt att de har kunskap, resurser och befogenheter för arbetsmiljöarbetet.

I de enstaka fall där nyanställda chefer saknar certifiering i arbetsmiljöarbetet i Huddinge kommun är det pågående och inplanerade under 2023.

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	 Renovering och modernisering av befintliga lokaler på Gymnasietorget alternativt flytt till annan lokal.	Jenny Swärd	2023-12-31
Ineffektivt arbete som skapar stress och frustration	12	 Upphandling av schemaverktyg	Ann-Christine Falck Brännström	2023-12-31
Stress och ineffektivt arbete	12	 Utveckla samverkan mellan lokalanvändare och fastighetsägare	Ann-Christine Falck Brännström	2023-12-31
Fysisk och psykisk belastning	9	 Utredning om vilka kök som ska användas i kommunen		2023-12-31
Chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning	12	 Översyn av chefers förutsättningar inom socialförvaltningen	Malin Svahn Schenström	2023-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Vård- och omsorgsnämnden har identifierat följande områden som behöver lyftas till övergripande förvaltningsnivå för att kunna hanteras.

Brister i den fysiska arbetsmiljön som innebär risk för arbetsskador samt sänkt trivsel på arbetsplatsen.

Den fysiska arbetsmiljön på Gymnasietorget 1, där vård- och omsorgsnämndens stödfunktioner och verksamhetsledning har sin arbetsplats, är en återkommande fråga som lyfts i tidigare arbetsmiljörapporter sedan 2020.

Det pågår en dialog med KSF och HUSF om huset ska renoveras eller om det krävs en flytt till andra lokaler innan förvaltningen kan flytta in det gemensamma kommunhuset 2027

Ineffektivt arbete som skapar stress och frustration

Inom äldreomsorgen signalerar man ett stort behov av ett systemstöd för bemanning och schemaläggning för att kunna jobba effektivt med bemanningsekonomi. Alla verksamheter saknar bra och integrerade verksamhetssystem som ger förutsättningar till en bra planering.

En förutsättning för att kunna jobba resurseffektivt med scheman och personal är att man samarbetar över verksamhetsgränserna och med fler enheter. För att kunna göra detta krävs ett systemstöd som tar hänsyn till lagkrav och budget och där medarbetarna kan vara delaktiga i schemaläggningen. Nuvarande modell görs för hand och i Excel-filer där önskemål och delaktighet med medarbetarna är svåra att hantera.

Avsaknaden av schemalägningsverktyg påverkar arbetsmiljön i form av stress och frustration. Upphandling av verktyg som underlättar schemaläggning skulle förbättra förutsättningarna för ett effektivare sätt att arbeta med bemanning, samt minska frustrationen.

Stress och ineffektivt arbete

Samverkan mellan fastighetsägare och de som använder lokalerna behöver förbättras.

Upplevelsen av brist på information och lokalsamordning i kommunen bidrar till stress och frustration hos chefer, medarbetare och även för brukare och dess anhöriga.

Bedömningen är att samverkan mellan lokalanvändare och fastighetsägare behöver utvecklas så att effektivare arbetsätt uppnås. Målet är att få till bättre samverkan mellan äldreomsorgen, strategisk lokalförsörjningssektionen på KSF och fastighetsägarna med tillfredsställande lokaler, som följd, så att både personal, boende samt deras anhöriga trivs.

Fysisk och psykisk belastning

Flera av äldreomsorgens kök är eftersatta och har stora behov av renoveringar. Inom förvaltningen har frågan varit uppe för utredning ett flertal tillfällen sedan 2020. I Huddinge kommuns mål och budget 2023 finns det nu ett uppdrag att utreda hur kommunens kök ska vara organiserade. I avvaktan på denna utredning står underhållsarbete och renovering still. För att minska riskerna för fysisk och psykisk belastning så behöver utredningen genomföras snarast för att minska fysisk och psykisk belastning.

Chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning

Chefers förutsättningar för att utföra uppdraget och risk för arbetsrelaterad utmattning har lyfts i tidigare arbetsmiljörapporter. Det konstateras att det finns en risk att chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning utifrån obalans mellan krav och resurser. Cheferna har många medarbetare samtidigt som upplevelsen av administrativt stöd är begränsat. En översyn över chefers förutsättningar genomförs för att identifiera vilka åtgärder som behövs för att undvika arbetsrelaterad utmattning och ohälsa. Målet är att upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning minskar.