

KOMMUNLEDNINGSKONTORET  
Kerstin Carlqvist

Socialnämnden 2013-03-20

## Årsrapport för social omsorgs arbetsmiljöarbete 2012

### Sammanfattning

Social omsorg har i jämförelse med de kommunövergripande målen nått arbetsmiljömålet att minska stressen och har ett bättre resultat än kommunmedelvärdet. Vad gäller målet respektfullt bemötande har social omsorgs resultat förbättrats stort jämfört med 2010, men ligger något lägre än kommunmålet. Social omsorg har lyckats behålla sjukfrånvaron på samma nivå som 2010. Jämfört med sjukfrånvaron för Täby kommun totalt har social omsorg en högre sjukfrånvaro.

### Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna social omsorgs redovisning av arbetsmiljöarbetet 2012.

### Ärendet

I enlighet med kommunstyrelsens beslut den 4 juni 2012 om förtydligande av nämndernas arbetsmiljöansvar har socialnämnden ett ansvar att följa upp och utvärdera social omsorgs arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet redovisas i en årsrapport där social omsorgs arbetsmiljöaktiviteter redovisas och en jämförelse görs av måluppfyllelse jämfört med de av kommunstyrelsen beslutade tvååriga arbetsmiljömålen för Täby kommun.

Följande mål med tillhörande aktiviteter beslutades av kommunstyrelsen att gälla för åren 2011/2012:

1. Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande.
2. Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation.
3. Behålla den låga sjukfrånvaron.

Måluppfyllelsen för mål 1 och 2 läses av i den under 2012 genomförda medarbetarundersökningen och det uppnådda resultatet 2012 jämförs med resultatet för 2010. Mål 3 läses av i kommunens sjukfrånvarostatistik.

Vad gäller mål ett som handlar om ett ökat respektfullt bemötande har social omsorgs resultat förbättrats stort 2012 jämfört med 2010, men ligger något lägre än kommunens mål och medelvärde. Aktiviteter för att förankra riktlinjen för service och bemötande och för att hålla den levande i vardagen har genomförts.

Vad gäller mål två att sänka stressen har insatser gjorts och färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation 2012 jämfört med 2010. Social omsorg har nått det uppsatta målvärdet och har ett bättre resultat än kommunmedelvärdet. Täby kommun totalt har förbättrat sitt resultat men inte nått målet.

Social omsorg har lyckats nå målet att behålla sjukfrånvaron 2012 på samma nivå som 2010. Jämfört med sjukfrånvaron för Täby kommun totalt ligger social omsorg högre, trots att en successiv sänkning av sjukfrånvaron inom social omsorg har skett under många år. Orsaken finns förmodligen att finna i arbetsuppgifternas karaktär.



Lisbeth Sämä  
Socialchef



## **Arbetsmiljöarbete 2012**

---

Socialnämnden

## Arbetsmiljöarbete

Kommunstyrelsen har fastställt arbetsmiljömål och aktiviteter för att nå dessa mål. Målen gäller för 2011-12.

Årsrapporten för arbetsmiljöarbetet 2012 innehåller återrapportering av arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under 2012. Resultatet av de genomförda aktiviteterna är underlag för bedömning av hur långt enheterna kommit i sitt arbete under 2012. De är även underlag för bedömning av måluppfyllelsen för arbetsmiljömålen för 2012.

Här har avdelningarna/enheterna övergripande fått en möjlighet att beskriva sin inriktning på arbetsmiljöarbetet. Nedan följer utdrag från deras beskrivningar.

### Arbetsmiljömål och arbetsmiljöaktiviteter

#### Anvisning

I detta avsnitt finns en tabell med översikt av mål och aktiviteter för arbetsmiljö. Det finns ett inledande textavsnitt där enheten kan skriva sin egen inledning till mål och aktiviteter.

Typ av mål	Effekt/mål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Aktiviteter
Arbetsmiljömål	Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande	Fortsatt förankring av riktlinjerna för service och bemötande.
Arbetsmiljömål	Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation	Uppföljning i VAK av insatser för att minska arbetsrelaterad stress - rapporteras på VO-nivå Systematiskt arbetsmiljöarbete på enheterna
Arbetsmiljömål	Behålla den låga sjukfrånvaron.	Genomföra hälsofrämjande aktiviteter och insatser Uppmärksamma signaler på ohälsa Tidigt rehabiliteringsarbete. Chef och medarbetare tar eget ansvar för sin hälsa

## **Arbetsmiljömål 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande**

**Mål: Täby kommun index 82** (2012 års medarbetarundersökning)

Resultat Täby kommun: index 82 (2010:80)

**Resultat Social omsorg: index 78** (2010:74)

*Kommentar: Social omsorg har inte nått kommunmålet men har gjort en stor förbättring jämfört med 2010.*

### **Aktivitet för att nå arbetsmiljömål 1**

#### **Fortsatt förankring av riktlinjerna för service och bemötande**

De aktiviteter som har lyfts upp i årsrapporten för 2011 och 2012 är att samtliga enheter har förankrat riktlinjerna för service och bemötande och haft dialog med sina medarbetare i enlighet med "Medarbetarskapsprogrammet". Flera enheter har angett i rapporten att bemötandefrågor alltid hålls levande i det dagliga arbetet genom diskussioner och är ett återkommande tema både på personalmöten, planeringsdagar och i övriga möten mellan medarbetarna. Det enskilda bemötandet tas också upp vid utvecklingssamtal. En enhet beskriver att de arbetat med att se över bemötande även i den skriftliga informationen och i dokumentationen. Frågan om chefers och medarbetares tillgänglighet via telefon har diskuterats ur ett bemötandeperspektiv. Vissa enheter har haft intern hälsocoach med i diskussioner om bemötande och några har arbetat vidare med frågor om bemötande och arbetsmiljö med hjälp av konsult från företagshälsovården och extern handledare. Arbetet har på flera arbetsplatser lett till fördjupade diskussioner om värdegrund och etiska dilemman och någon arbetsplats har genomfört Socialstyrelsens värdegrundsutbildning.

## **Arbetsmiljömål 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation**

**Mål: Täby kommun index 62 i 2012 års medarbetarundersökning**

Resultat Täby kommun: index 61 (2010:58)

**Resultat Social omsorg: 68** (2010:64)

*Kommentar: Social omsorg har nått arbetsmiljömålet att minska stressen. Medarbetarna har i medarbetarundersökningen 2012 uppgett att de är mindre stressade av arbetssituationen jämfört med 2010 och jämfört med Täby kommun totalt.*

## **Aktiviteter för att nå arbetsmiljömål 2**

### **Uppföljning i VAK av insatser för att minska arbetsrelaterad stress - rapporteras på VO-nivå**

Frågan har behandlats vid ett flertal tillfällen i verksamhetsområdets arbetsmiljökommitté (VAK) bland annat i samband med redovisning och uppföljning av resultatet av medarbetarundersökningen. Diskussion om möjliga åtgärder har förts och frågan har vidarebefordrats till de lokala arbetsmiljökommittéerna (LAK) att arbeta vidare med på enheterna.

### **Systematiskt arbetsmiljöarbete på enheterna**

I rapporteringen från cheferna framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet (årsplan, systematiska riskbedömningar, riskbedömning vid förändring och riskbedömningar runt kund där det varit aktuellt) har gjorts av praktiskt taget alla avdelningar/enheter. Där chefen inte tydligt har uppgett att det har gjorts har arbetsmiljöinsatser av systematisk art såsom ergonomigenomgång och åtgärder för att minska stress beskrivits.

Medarbetarundersökningen har följts upp av samtliga chefer på personalmöten och planeringsdagar. Åtgärder för att minska stress, som enheterna har tagit upp, är t ex uppdatering av rutiner, omfördelning av arbetsuppgifter, översyn av arbetssätt och uppföljning på personalmöten där arbetsmiljö är en stående punkt. Uppföljning har även skett på lokala arbetsmiljökommittéens (LAK) möten. Som ett resultat av riskbedömningar, medarbetarundersökningar, utvecklingssamtal har olika åtgärder vidtagits såsom stöd till chef och medarbetargrupp av externa konsulter bl a företagshälsovården. Systematiskt arbetsmiljöarbete har även gjorts för samtliga chefsgrupper inklusive uppföljning av medarbetarundersökningen. Det som bland annat har uppmärksamats är stress på grund av administrationsarbete och förslag på avlastning av dessa arbetsuppgifter har arbetats fram.

I lednings- och chefsgrupperna har systematiskt arbetsmiljöarbete, inklusive riskbedömningar, gjorts och diskussion om chefers stress har förts i dessa. Riskbedömningen för ledningsgruppen ledde till att socialchefen 2011 gav chefen för den administrativa avdelningen ett speciellt uppdrag. Uppdraget handlade om att se över om den administrativa enheten har möjlighet att ta över vissa sällan kommande administrativa arbetsuppgifter från chefer. I en chefsgrupp har den interna hälsocoachen under 2011 bistått med ytterligare kunskap runt stress till gruppen.

Stora verksamhetsförändringar inom LSS Egen regi och Äldreomsorgen har inneburit stora personalförändringar och frustration hos medarbetare vilket i sin tur påverkat arbetsmiljöarbetet under 2012. För chefer har det inneburit en ökad arbetsbelastning och ökad stress på grund av nedläggning av enheter, omplaceringar till andra enheter, introduktion av medarbetare på nya arbetsplatser och medarbetare i behov av stöd.

Arbets-skador, tillbud och övriga frågor kring arbetsmiljö lyfts upp i LAK.

#### **Arbetsmiljöindex:**

I medarbetarundersökningen vägdes två frågor samman i en kontrollfråga, benämnt "arbetsmiljöindex". Frågorna var "Täby kommun arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor" samt "Jag tar mitt ansvar för arbetsmiljön på min arbetsplats".

Resultat Täby kommun: index 75 (2010:73)

**Resultat Social omsorg: index 76 (2010:72)**

***Kommentar:** Social omsorg når ett högre resultat 2012 jämfört med 2010 och resultatet är också högre jämfört med Täby kommuns resultat. Jämför man de båda frågorna skattas det egna ansvarstagandet högre (87 år 2012) än kommunens arbete med arbetsmiljöfrågorna (65 år 2012). Båda indexvärdena ökar dock 2012 jämfört med 2010.*

### **Arbetsmiljömål 3: Behålla den låga sjukfrånvaron**

**Mål: Täby kommun 4,35 % 2010 (total sjukfrånvarotid/sammanlagd ord arb.tid)**

Resultat Täby kommun: 4,2 % 2012 - 4,1 % 2011

**Resultat Social omsorg: 5,7 % 2012 - 5,2% 2011 - 5,8% (2010)**

***Kommentar:** Social omsorg har inte nått målet att behålla nivån på sin sjukfrånvaro under 2012 jämfört med 2011 utan höjt den med 0,4 procentenheter. Jämför man med tidigare år har dock en successiv sänkning av sjuktalen skett och sjukfrånvaron är något under 2010 års resultat. Jämfört med sjukfrånvaron för Täby kommun totalt ligger social omsorg högre. Orsaken finns förmodligen att finna i arbetsuppgifternas karaktär.*

### **Aktiviteter för att nå arbetsmiljömål 3**

#### **Genomföra hälsofrämjande aktiviteter och insatser**

Samtliga enheter har gjort hälsofrämjande aktiviteter och insatser både för att främja den fysiska hälsan och den psykosociala hälsan och trivseln på arbetsplatsen. Aktiviteterna har utförts som en del av planeringsdagar, på personalmötestid och i vardagen. Vissa av aktiviteterna har handlat om att öka kunskapen om hälsa hos medarbetare och har handlat om vikten av träning, nyttig kost, rökavvänjning, stresshantering, ryggskola och praktisk lyftteknik. Dessa utbildningar har under 2011 bland annat hållits av den interna hälsocoachen som även har erbjudit individuellt stöd i dessa frågor. En enhet har uppgett att de har gemensam träning för brukare och medarbetare.

Andra insatser har varit sociala aktiviteter för att främja trivsel och social samvaro samt aktiviteter för att främja rörelse. Aktiviteterna har varit av olika slag såsom: deltagande i löploop, svamputflykt, lunchpromenader, stegtävling, frukt, träning

och kontorsmassage. Några enheter har hyrt in massagestol med mentalträningsprogram och en annan har köpt in några träningsredskap. Samtliga chefer uppger att de uppmuntrar medarbetare till att använda friskvårdssubvention och friskvårdstimme där så har varit möjligt.

Inför starten av Friska Täby - projektet 2013 har många enheter utsett hälsoinspiratörer.

### **Uppmärksamma signaler på ohälsa**

Alla enheter har beskrivit olika sätt att uppmärksamma signaler på ohälsa hos medarbetare såsom:

- chef har kontinuerlig uppsikt över hur medarbetarna mår och bistår med prioritering av arbetsuppgifter vid behov
- chef har i arbetsgruppen tagit upp medarbetarens eget ansvar för sin egen hälsa och för att uppmärksamma arbetskamraters hälsa. Detta görs på personalmöten bl a i samband med riskbedömningarna. Detta har lett till att medarbetare idag tar ett större ansvar för att både signalera om egen och arbetskamraters ohälsa.
- arbetsmiljö en stående punkt på personalmöten
- tas upp vid enskilda samtal och på utvecklingssamtal
- chef följer upp enhetens hälsotal regelbundet
- chef informerar återkommande om tillgång till personalstödet för stödjande samtal som rör arbete och privatliv
- chef uppmärksammar och utreder personalkonflikter. I vissa fall har konsult från företagshälsovården bistått i detta arbete.
- i flera enheter har chef flyttat närmare sina medarbetare vilket leder till att chef dagligen träffar medarbetare och kan bekräfta och höra efter hur medarbetarna mår.

### **Tidigt rehabiliteringsarbete.**

Chefer har uppgett att de är uppmärksamma på sjukfrånvaro både på korttids- och långtidsfrånvaro där sådan finns och följer kommunens riktlinjer om tidiga insatser i rehabiliteringskedjan. Insatserna kan vara av många olika slag såsom arbetsförmågebedömningar, arbetsträning, arbetsanpassning mm.

Flera chefer har uppgett att de använder sig av företagshälsovården för stöd i rehabilitering bl a tjänsten "Tidiga tjänster" samt uppmuntrar medarbetare att kontakta tjänsten "Personalstöd" för stödjande samtal.

Årsstatistiken från Företagshälsovården visar att social omsorg använder deras tjänster både för att förebygga och rehabilitera ohälsa.

### **Chef och medarbetare tar eget ansvar för sin hälsa**

Chefer har uppgett att de vid enhetsmöten har tagit upp frågan om medarbetar-



nas eget ansvar för sin hälsa. Denna fråga lyfts även upp i utvecklingssamtal och vid övriga enskilda samtal. Cheferna har uppgett att samtalen kan handla om både psykisk och fysisk hälsa såsom vikten av att röra på sig regelbundet, vilka sätt medarbetaren tränar på, vikt, rökning, balans mellan arbete o privatliv mm. En utgångspunkt är de psykiska och fysiska krav som arbetet kräver. Information om vad arbetsgivaren kan erbjuda inom ramen för hälsa ges, friskvårdssubvention och friskvårdstimme uppmuntras att ta del av i stor utsträckning. Även idéer för hur verksamheten ska öka sitt hälsobefrämjande arbete diskuteras då..