

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Paula Trost

Socialnämnden 2015-03-25

Årsrapport för social omsorg arbetsmiljöarbete 2014

Sammanfattning

Arbetsmiljömålen för 2013-14 är ökad grad av respektfullt bemötande på arbetsplatserna samt minskad stress i medarbetarnas arbetssituation. Arbetsmiljömålen uppfyllelse mättes i medarbetarundersökningen 2014 och resultatet för social omsorg redovisas i rapporten tillsammans med hälsotal samt uttag av friskvårdssubvention. Rapporten redogör också för de sätt som enheterna har arbetat med att uppfylla målen samt ger goda exempel från enheternas aktiviteter rörande respektfullt bemötande samt åtgärder som har vidtagits för att hantera arbetsrelaterad stress.

Social omsorgs sjukfrånvaro (5,9%) för 2014 är högre än sjukfrånvaron i kommunen totalt (4,7%), men är i princip oförändrad jämfört med 2013. Täby kommun som helhet har en något ökad sjukfrånvaro 2014 jämfört med 2013, men är fortfarande på en låg nivå jämfört med många andra kommuner.

Något färre av social omsorgs medarbetare har ansökt om friskvårdssubvention 2014 (47%), jämfört med 2013 (49%). Andelen medarbetare inom social omsorg som använder sitt friskvårdsbidrag är lägre än för kommunen som helhet (51%).

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna social omsorgs redovisning av arbetsmiljöarbetet 2014.

Ärendet

I enlighet med kommunstyrelsens beslut om förtydligande av nämndernas arbetsmiljöansvar 2012-06-04 har socialnämnden ett ansvar för att följa upp och utvärdera social omsorgs arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet redovisas i en årsrapport där social omsorgs arbetsmiljöaktiviteter beskrivs. Följande mål med tillhörande aktiviteter fastställdes av kommunstyrelsen att gälla för åren 2013-14:

1. Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av respektfullt bemötande.
2. Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation.

Måluppfyllelsen mättes i den medarbetarundersökning som genomfördes under februari 2014. Årsrapporten är behandlad i samverkan, enligt Arbetsmiljölagen, i social omsorgs arbetsmiljökommitté (VAK) 2015-02-05, protokoll bifogas.

1. Respektfullt bemötande

Täby kommun har arbetat aktivt med ett respektfullt bemötande och ett välkomnande förhållningssätt sedan 2011. Målvärdet för 2014 sattes till index 83 för Täby kommun totalt. Medarbetarundersökningens resultat blev index 83 och målet uppnåddes därmed. Social omsorg har ett lägre värde än kommunen totalt, index 79 i medarbetarundersökningen 2014. Dock noteras en uppåtgående trend sett över en treårsperiod (2010:74, 2012; 78).

Målet är att höja medvetenheten i dessa frågor och ytterligare öka det respektfulla bemötandet på arbetsplatserna. Det är avgörande för att känna välbefinnande i vardagen och en nödvändig grund för att prestera på arbetet och nå uppsatta mål. Målet handlar om det interna respektfulla bemötandet, men då många enheter arbetar med service och bemötande gentemot våra medborgare får arbetet med respektfullt bemötande en dubbel positiv effekt.

Arbetsmiljörapporten för social omsorg visar att samtliga enheter på olika sätt har arbetat med riktlinjerna kring service- och bemötande. Cheferna beskriver i rapporten hur dessa frågor diskuteras på personalmöten, under planeringsdagar/konferenser, under handledning och i utvecklingssamtal. Exempel på aktiviteter som genomförts för att uppmärksamma frågan är: förtydligande av lönekriterier utifrån service- och bemötande, litteratur som grund för diskussion om bemötande, användning av avvikelssystemet för att åtgärda klagomål kring dåligt bemötande samt framtagande av spelregler för att konkretisera hur man bör agera för att vara respektfull, trovärdig, tydlig och effektiv.

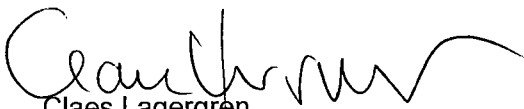
2. Minskad arbetsrelaterad stress

Målet att färre medarbetare ska uppleva stress i sin arbetssituation sattes för Täby kommun totalt till index 62 i medarbetarundersökningen 2014. Social omsorg fick resultat stressindex 66 2014 och nådde därmed det kommun-gemensamma målet. Täby kommun totalt nådde inte målet utan fick resultat index 59.

Riskbedömningar har gjorts för ledningsgruppen samt för respektive chefsgrupp under Individ- och familjeomsorg, Egen regi LSS och Äldreomsorg, samt för Personlig assistans och kommunpsykiatri. Huvudsakliga och återkommande risken för stress inom chefsgrupperna är bristen på administrativa resurser för att klara av både personalansvar och verksamhetsansvar.

I rapporten beskriver cheferna hur stress tas upp vid riskbedömningar (systematiska och vid förändring), på skyddsronnd eller i återkopplingen av medarbetarundersökningen samt att det uppmärksammas på personalmöten och i enskilda samtal. För medarbetargrupperna inom personlig assistans och egen regi LSS och Äldreomsorg är återkommande arbetsbrister, neddragningar och uppsägningar vanligt förekommande orsak till stress.

Åtgärder för att komma till rätta med stress är bland annat: handledning, personliga samtal via företagshälsovård, stressföreläsning samt möjlighet att arbeta hemifrån. Ett webbaserat verktyg (www.healthwatch.se) för att på ett systematiskt sätt få koll på sin egen hälsa och stressnivå samt få tillgång till övningar för att hantera stress testas sedan i höstas på en avdelning. Det möjliggör även för chef att ta sitt arbetsmiljöansvar samt följa upp gruppen och sätta in åtgärder. Forskaren Dan Hasson (Stressforskningsinstitutet Stockholms universitet) som under flera års forskning byggt upp systemet har föreläst för övriga chefer på ett frukostmöte. Systemet utvärderas under våren 2015 för att sedan ta ställning till vidare användning på social omsorg och eventuellt även på kommunövergripande nivå.



Claes Lagergren
Socialchef

Iréne Bergstrand
Personalchef

Bilagor

1. Årsrapport daterad den 5 mars 2015 för social omsorgs arbetsmiljöarbete 2014
2. Protokoll daterat den 5 februari 2015 social omsorgs arbetsmiljökommitté

Arbetsmiljöarbete Social omsorg 2014

Socialnämnden

Arbetsmiljöarbete under 2014

Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön för Täby kommuns medarbetare. I det ingår att följa upp och utvärdera kommunens arbetsmiljöarbete samt att fastställa tvååriga arbetsmiljömål och aktiviteter för att nå dessa mål. De mål som nu utvärderas har gällt för åren 2013 och 2014.

Socialnämnden har även ett ansvar för att årligen följa upp och utvärdera arbetsmiljöarbetet inom social omsorg. Denna årsrapport är ett verktyg för att på ett strukturerat sätt följa upp de arbetsmiljömål som är satta och för att beskriva det arbetsmiljöarbete som har utförts under året inom social omsorg. Rapporten behandlas i samverkan i social omsorgs arbetsmiljökommitté (VAK).

Utifrån de årsrapporter som inkommer från verksamhetsområdena görs sedan en samlad årsrapport för kommunen som helhet. Den behandlas i samverkan i den centrala arbetsmiljökommittéen (CAMK) under april samt i kommunstyrelsen i juni.

Arbetsmiljömålen för 2013-14 var ökad grad av respektfullt bemötande på arbetsplatserna samt minskad stress i medarbetarnas arbetssituation. Måluppfyllelsen har mätts i medarbetarundersökningen genomförd under våren 2014.

Rapporten för social omsorg visar på vilka sätt avdelningarna och enheterna har arbetat med att uppfylla målen. Rapporteringen ger, tillsammans med hälsotal samt uttag av friskvårdssubvention, en bild av hälso- och arbetsmiljöarbetet inom social omsorg. I rapporten lyfts även goda exempel från enheternas aktiviteter rörande respektfullt bemötande samt åtgärder som har vidtagits för att hantera arbetsrelaterad stress och tidigt uppmärksamma ohälsa. Samtliga arbetsgrupper/enheter inom social omsorg har skrivit en arbetsmiljörapport.

Arbetsmiljömål - bakgrund

Respektfullt bemötande

Täby kommun har arbetat aktivt med ett respektfullt bemötande och ett välkomnande förhållningssätt sedan 2011 och service- och bemötanderiktlinjen ska genomsyra verksamheterna både internt och externt.

Återkommande forskningsstudier visar att bemötande och förhållningssätt mellan medarbetare på arbetsplatser är helt avgörande för hur medarbetare upplever sin arbetsmiljö, hur man trivs, utvecklas och för hur väl verksamhetsmålen nås. Självklart är också att bemötandet kollegor emellan sprider sig till elever, brukare och medborgare.

I medarbetarundersökningen 2012 nådde inte social omsorg kommunmålet för respektfullt bemötande, men gjorde en stor förbättring jämfört med 2010. I medarbetarundersökningen 2014 ser man ett fortsatt uppåtgående trend, dock nåddes fortfarande inte kommunmålet. Respektfullt bemötande har ansetts som en prioriterad fråga att arbeta vidare med.

Minskad arbetsrelaterad stress

Social omsorg som helhet nådde målet att färre medarbetare ska uppleva stress i sin arbetssituation 2012 och hade bättre siffror än kommunen totalt som inte fullt ut nådde målet. Dock varierar resultaten mellan enheterna kraftigt och flera enheter har stort behov av att arbeta med att minska den arbetsrelaterade stressen. I 2014 års medarbetarundersökning fick både kommunen totalt och social omsorg något lägre siffror än föregående år. Att minska den arbetsrelaterade stressen har ansetts vara det största utvecklingsområdet i Täby kommun. Att alla tillsammans bidrar till att skapa en bra arbetsmiljö, där alla trivs och mår bra, är en förutsättning för att vi ska skapa god kvalitet i våra verksamheter. Viktigt är också att vi i god tid upptäcker de risker för sjukdom och olycksfall som finns på våra arbetsplatser och hittar åtgärder för att ta bort eller minska riskerna. Goda exempel på aktiviteter i arbetsmiljörapporten kan vara ett bidrag till det fortsatta arbetet med att minska den arbetsrelaterade stressen.

Hälsofakta

294 av social omsorgs medarbetare, 47 %, har tagit ut **friskvårdsbidrag** under 2014. Det är en liten sänkning jämfört med 2013, då 308 medarbetare, 49 %, tog ut friskvårdsbidrag.

Sjukfrånvaron för social omsorg uppgick 2014 till 5,9% (total sjukfrånvarotid/sammanlagd ordinarie arbetstid). Det är i princip oförändrat jämfört med 2013. Sjukfrånvaron inom social omsorg är högre än siffran för Täby kommun som helhet som har en sjukfrånvaro på 4,7 % år 2014 jämfört med 4,5 % år 2013.

Arbetsmiljöarbete inom social omsorg 2014

Individ och familjeomsorg, Egen regi LSS och ÄO samt Personlig assistans och kommunpsykiatri har valt att beskriva den övergripande inriktningen på sitt arbetsmiljöarbete under 2014.

Individ- och familjeomsorg lyfter den särskilda risk för stress som arbetet med socialt utsatta grupper medför. Bemötandet är inom dessa arbeten extra viktigt och de akuta situationer man har att hantera där människor behöver hjälp omgående påverkar medarbetarnas upplevelse av stress.Handledning i svåra ärenden och bra rutiner för olika situationer är nödvändigt samt att i varje arbetsgrupp regelbundet se över arbetssätt för att minska stressfaktorer. Vid förändringar i arbetssätt eller lokalförändringar gör varje chef en riksbedömning som redovisas på LAK. Införandet av det nya verksamhetssystemet Combine har kraftigt negativt påverkat arbetsmiljön med mycket stress för handläggare och chefer. En objekt-specialist har utsetts och haft i uppdrag att utbilda kollegor i systemet och vara länk mot leverantören för att kunna rätta till felaktigheter.

Familjeenheten har även tagit fram underlag för organisationsförändring som kommer att genomföras med start i januari 2015. Förändringen innebär tydligare uppdelning av ansvarsområden och förväntas leda till ökad effektivitet och mindre stress. Inför förändringen genomfördes riskanalys i samarbete med fackliga representanter.

Arbetsmiljöarbetet inom Egen regi LSS och AO bedrivs i lokala arbetsmiljökommittéer (LAK) månadsvis, där både chefer och fackliga ombud är representerade. Här följs händelser rapporterade i Marsh plus upp, vilket medför ett lärande. På varje enhet bedrivs arbetsmiljöarbetet genom arbetsplatsträffar där arbetsmiljö är en stående punkt på dagordningen. Regelbundna samtal sker mellan chef och medarbetare och ofta är arbetsmiljö en punkt på planeringsdagar samt temat under handledning, ofta med anknytning till bemötande.

Inom personlig assistans och kommunpsykiatri är också den lokala arbetsmiljökommittén (LAK) ett månadsvis återkommande forum där skyddsombud och ledning möts för att följa upp händelser och samtala om åtgärder för att skapa en god arbetsmiljö. Dessa möten samlar ihop mycket av det arbete som ständigt pågår inom arbetsmiljöområdet och har en viktig funktion. Den ökande oron hos enhetens medarbetare på grund av upprepade arbetsbristsituationer är exempel på en återkommande fråga på dagordningen för LAK.

Arbetsmiljömål och arbetsmiljöaktiviteter

I tabellen redovisas en sammanställning av arbetsmiljömålen, deras mått och de aktiviteter som ska genomföras inom samtliga enheter. Måluppfyllelsen nedan gäller för Täby kommun som helhet.

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
MÅL 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande ● Uppnått	MÅTT 1: Index för bemötande på arbetsplatsen (målvärde 83 år 2014)	
		AKTIVITET 1C: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter
		AKTIVITET 1D: Medarbetarundersökning genomförs 2014
		AKTIVITET 1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande.
		AKTIVITET 1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2014

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation <input checked="" type="checkbox"/> Ej uppnått	MÅTT 2: Index för upplevelse av stress (målvärde 62 år 2014)	
		AKTIVITET 2A: VAK ska följa upp enheter- nas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress.
		AKTIVITET 2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas.
		AKTIVITET 2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2014.
		AKTIVITET 2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen
		AKTIVITET 2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa
		AKTIVITET 2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats hälsa
		AKTIVITET 2G: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter.
		AKTIVITET 2H: Medarbetarundersökning görs 2014

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

I medarbetarundersökningen 2014 ställdes påståendet "På min enhet är vi måna om att alltid bemöta varandra väl" med frågeförklaring "På min arbetsplats anstränger vi oss och tänker på att respektera varandra och medverkar till att skapa

en god arbetsmiljö för alla". Målvärdet för 2014 sattes till index 83 för Täby kommun totalt. Medarbetarundersökningens resultat blev index 83 och målet uppnåddes därmed. Social omsorg har lägre värde än kommunen totalt, index 79 i medarbetarundersökningen 2014 och når inte målet. Dock noteras en uppåtående trend sett över en treårsperiod (2010:74, 2012:78).

AKTIVITET 1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande.

Samtliga chefer har angett att de på olika sätt följt upp riktlinjen för service- och bemötande. Det har bland annat skett under handledning, på morgonmöten, medarbetarsamtal, utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Bemötande har varit en punkt i vissa medarbetares individuella utvecklingsplan. Många har även haft bemötande som tema på personalkonferenser och planeringsdagar, genom att själva diskutera frågan och genom att extern föreläsare bjudits in. Flera grupper har använt sig av presentationsmaterialet från personalavdelningen.

Exempel från enheterna om hur man arbetat med bemötandefrågor:

- På Individ- och familjeomsorg har avvikelssystemet använts genom att titta på klagomål som berör dåligt bemötande
- Ångaren har köpt in litteratur och använt som grund för diskussion om bemötande
- Ledningsgruppen för Egen regi LSS och Äldreomsorg har arbetat gemensamt med att förtydliga lönekriterier där bemötande har en central plats. Ledningsgruppen har också arbetat med att stärka varandra i chefsansvaret i samtal med medarbetare som brister i sitt bemötande
- Ledningsgruppen för personlig assistans och kommunpsykiatri har haft dialog om respektfullt bemötande vid flertalet tillfällen kopplat till händelse eller arbetsmetoder
- Nova center har anordnat en dagkonferens om respektfullt bemötande och tydlighet i roller
- Den administrativa avdelningen har tagit fram egna spelregler kring bemötande och definierat hur man ska agera för att vara respektfull, trovärdig, tydlig och effektiv. Under planeringsdagen i november knöts de samman med riktlinjerna för service- och bemötande.
- På avdelningen Äldreomsorg myndighet har en handläggare som uppgift att bevaka att värdighetsgarantierna följs. Handläggaren håller också i reflektörande samtal med övriga handläggare och informerar dem om värdegrundsfrågor.
- Elva arbetsgrupper har påfallande goda resultat i medarbetarundersökningen 2014 för respektfullt bemötande - över index 85. En fråga att lyfta

är hur de kan arbeta för att behålla sina goda resultat och hur de eventuellt kan dela med sig av arbetssätt och attityder som bidrar till ett så gott klimat i arbetsgruppen.

AKTIVITET 1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2014

Fyra arbetsgrupper hade i medarbetarundersökningen 2014 ett index som var lägre än 60. Alla fyra har gjort handlingsplaner och haft dialog med medarbetarna på planeringsdagar. En enhet har arbetat med IC Quality, företagshälsovården och personalkonsult för att komma till rätta med problemet. I en analys om varför brist på respektfullt bemötande uppstår, har man kommit fram till att det ofta rör sig om synen på arbetet och brist på kompetens. Detta skapar konfliktsituationer. Det arbete som gjorts i grupperna har bestått i att vända medarbetarnas syn på varandra för att till exempel olikheter ska kunna ses som berikande.

AKTIVITET 1C: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter

Personalavdelningen har erbjudit chefer ppt-material. Konsultstöd har erbjudits de chefer som har önskat detta inklusive deltagande i planeringsdagar och utbildningar.

AKTIVITET 1D: Medarbetarundersökning genomförs 2014

Medarbetarundersökningen genomfördes under februari 2014. Chefer fick sitt resultat under våren 2014 och har tillsammans med medarbetare arbetat med handlingsplaner utifrån sitt resultat.

MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation

I medarbetarundersökningen 2014 ställdes tre påståenden: "Jag har tillräcklig tid att utföra mina uppgifter på ett sätt som jag är nöjd med", "Jag har inte besvärats av stress eller oro orsakad av mitt arbete under de senaste 12 månaderna", "Jag känner att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig". Målvärdet sattes till index 62 för Täby kommun totalt. Täby kommun totalt fick stressindex 59 och målet nåddes således inte. Social omsorg fick ett stressindex på 66 och nådde därmed det uppsatta målet, detta visar en uppåtgående trend över en treårsperiod, men 2014 visar ett något lägre resultat än 2012. (2010:64, 2012:68).

AKTIVITET 2A: VAK ska följa upp enheternas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress.

VAK inom social omsorg har följt upp hur avdelningarna och enheterna arbetat med arbetsmiljömålen. Hälsotal, statistik från företagshälsovården, arbetsskador och tillbud och resultat i medarbetarundersökningen har presenterats och disku-

terats på VAK under året. Andra ämnen som uppkommit är uppdatering av skyddsombudslistan, sanktionsavgifter och önskemål kring vidareutbildning i arbetsmiljö.

AKTIVITET 2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas.

Under året har en riskbedömning för ledningsgruppen inom social omsorg genomförts där stress uppmärksammats. Det har även genomförts en riskbedömning för de medarbetare som organisatoriskt befinner sig direkt under verksamhetschefen.

Cheferna för Individ- och familjeomsorg, Egen regi LSS och Äldreomsorg samt Personlig assistans och Kommunpsykiatri har alla tre gjort riskbedömningar där stress tagits upp för sina respektive chefsgrupper. Aktivitetslistor/handlingsplaner har upprättats för att kunna åtgärda de risker som framkommit. Huvudsakliga och återkommande risken för stress för chefer inom individ- och familjeomsorg är det administrativa arbetet, det finns för få administrativa resurser och trots handlingsplan så har inte avdelningen möjlighet att avhjälpa detta alla gånger. Inom Egen regi LSS och ÄO har en åtgärd varit att försöka anställa pedagoger till verksamheten, för att stödja chefer att hinna med både personalansvar och verksamhetsansvar. Två har anställts, men det har i övrigt varit svårrekryterat pga oregelbunden arbetstid. Organisationen måste ses över om denna åtgärd inte räcker. Samarbetskontakter med IT-enheten och kommunfastigheter nämns som exempel på stressfaktorer för cheferna inom LSS och ÄO.

Cheferna för respektive personalgrupp har uppmärksammat stress i systematisk riskbedömning, på skyddsrund eller i återkopplingen av medarbetarundersökningen.

Inom personlig assistans är det framförallt organisationsförändringar med neddragningar och uppsägningar som har bidragit till stress och oro hos medarbetarna, både för dem som har blivit direkt berörda, men även hos övrig personal. Personalavdelningen, Falck Healthcare och omställningsfonden har använts som stöd för chef och personal i dessa frågor och samarbete har skett med fackliga organisationer.

Personalen inom Egen regi LSS och ÄO har också upplevt stress på grund av förändringar som skett under året - neddragning, flytt av verksamhet och uppsägning av personal.

Bland de åtgärder som nämns för att komma till rätta med stress finns: handledning, medarbetarsamtal, personliga samtal via företagshälsovård, stressföreläsning och möjlighet att arbeta hemifrån.

Personlig assistans och kommunpsykiatri skickar ut en anonym enkät inför den årliga skyddsronden, här fångas både den fysiska och psykiska arbetsmiljön upp.

Ett webbaserat verktyg (www.healthwatch.se) för att på ett systematiskt sätt kunna ha koll på sin egen stressnivå och övningar för att hantera stress, har införts på den administrativa avdelningen och kommer att utvärderas under 2015. Chefen för administrativa avdelningen har informerat ledningsgruppen om systemet och i början av februari kommer den forskare (Dan Hasson, stress- och arbetsmiljöforskare) som byggt upp systemet och berättar om detta på ett frukostmöte för samtliga chefer inom social omsorg.

Ett gott exempel på en arbetsgrupp som lyckats höja sig från ett dåligt resultat är Boendestöd. 2012 hade gruppen ett lågt resultat för stressindex och har sedan dess gjort en handlingsplan och aktivt arbetat med frågan både på grupp- och individnivå. Stress har hanterats aktivt under personalmöte, utvecklingssamtal och genom att i vardagen hjälpa varandra att inte bli stressade. Arbetet har gett resultat och i medarbetarundersökningen 2014 fick gruppen ett avsevärt högre värde, vilket indikerar att stressen sjunkit till följd av det arbete som gjorts.

AKTIVITET 2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2014.

Två arbetsgrupper har ett lägre index än 40 på medarbetarundersökningen 2014. Dessa två arbetsgrupper har båda gjort handlingsplaner. I en av grupperna har en handlingsplan upprättats 2014 i dialog med medarbetarna. En ny chef kom in mot slutet av året och en nystart med uppföljning av handlingsplanen kommer att ske i början av februari. En arbetsgrupp med resultat över 40 har också gjort en handlingsplan där det ingått bland annat ändring av bemanningen kvällstid.

AKTIVITET 2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen

Alla arbetsgrupper har beskrivit hur de på olika vis följer upp arbetsrelaterad stress i vardagen. Det sker under olika möten, både i grupp och enskilt. Stress följs även upp i handledning med extern psykolog och på ett par enheter genom ökad närvaro av chefer som är mer tillgänglig via telefon, mail och ute i verksamheten. En enhet lyfter vikten av samverkan mellan skyddsombud och chef vad det gäller arbetsrelaterad stress. För chefer används ledningsgruppsmöten för att fånga upp signaler på stress samt enskilda möten med varje chef.

- Den administrativa avdelningen har infört ett webbaserat verktyg som hjälper att hantera stress i vardagen – www.healthwatch.se . Chefen har genom detta möjlighet att följa gruppen som helhet och får förslag på övningar.
- På Ångaren besöker chefer varje morgon enheterna för att fånga upp eventuell stress och oro.

AKTIVITET 2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa

Samtliga chefer ger exempel på hur ohälsa fångas upp i vardagen - genom regelbundna möten både individuellt och i grupp och undersökning av korttidssjukfrånvaron genom samtal med medarbetare som har fler än 5 sjuktillfällen på ett år. I vissa fall har förstadagsintyg använts. Många chefer beskriver hur de regelbundet påminner om Personalstöd och de fem fria samtal som alla medarbetare har möjlighet att få.

De risker för ohälsa som cheferna uppmärksammat är till exempel:

- allvarliga personalkonflikter som lett till sjukskrivning
- krav på dokumentation och IT-relaterade problem som upplevs stressande
- svårighet att rekrytera vikarier, vilket lett till stress
- schemastrukturen som orsakat stress
- i de fall där ohälsan varit av privat karaktär har chef stöttat medarbetaren att gå vidare med egen läkarkontakt. En del medarbetare har fått stöd genom företagshälsovården att sluta röka, och att bli av med överkonsumtion av alkohol.

Åtgärder som nämns är:

- samtal, handledning och uppföljning för att komma till rätta med personalkonflikter och sjukskrivningar relaterade till detta.
- regelbunden genomgång av arbetsuppgifter och hjälp med prioritering för att komma till rätta med stress
- förtydligande av uppdrag för att tillse att man arbetar med rätt saker har varit en del i att bygga en hälsosam arbetsplats
- omarbetat schemat för att minska stress

Några enheter beskriver mer **proaktiva åtgärder** för förbättrad hälsa som t ex

- att chef ser till att medarbetare går hem i tid
- att stå upp och arbeta vid skrivbordet
- att chef uppmuntrar medarbetare att utnyttja friskvårdstimme och friskvårdsbidrag
- att chef rekommenderar användning av personalstöd,
- att chef rekommenderar användning av avdelningens massagestol
- gemensamt yogapass på friskvårdsdag
- friskvårdsdag med föreläsning

- hela arbetsgruppens deltagande i "Blodomloppet"

Flera chefer beskriver att de tagit hjälp av företagshälsovård och personalavdelningen när det gäller att komma till rätta med medarbetares ohälsa.

AKTIVITET 2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats hälsa

De flesta arbetsgrupper beskriver hur medarbetare tar upp oro för ohälsa med honom/henne, antingen för egen eller arbetskamrats del. På personalmöten lyfts var och ens ansvar för sin egen hälsa, samt ansvar att signalera till chef om det finns risk för ohälsa hos en arbetskamrat. På utvecklingssamtalen går hälsopolitiken igenom och påminnelse om Personalstöd görs löpande. Personalavdelningens representant har föreläst för flera arbetsgrupper på t ex planeringsdagar kring det hälsofrämjande arbetet och belyst allas ansvar och del i detta.

En arbetsgrupp lyfter vikten av att ha ett samarbetsklimat som gynnar att man hjälps åt och finns som stöd för varandra.

En arbetsgrupp har till sin chef signalerat oro över gruppens arbetsmiljö, boendes välbefinnande och anhörigas oro och klagomål. Ett arbete tillsammans med övergripande chef och personalavdelningen pågår för att komma till rätta med problemen.

För en chefsgrupp har särskilda diskussionmöten inrättats, för att få möjlighet att behandla vissa frågor och få stöd av varandra i de ibland tuffa personalfrågorna. En annan chefsgrupp uppmärksammar varandra på hälsoläget regelbundet och övergripande chef följer upp.