

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-02-28

Diarienummer N166-0574/24

Handläggare

Anna Malmcrona

Författare

Anna Malmcrona

Telefon:

E-post: anna.malmcrona@socialhisingen.goteborg.se

Uppföljning arbetsmiljö 2024

Förslag till beslut

Socialnämnd Hisingen antecknar informationen.

Sammanfattning

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet på helår 2024 omfattar de övergripande åtgärder som förvaltningen arbetat med. Det omfattar även vissa nyckeltal inom personalområdet. Arbetsmiljöarbetets systematik beskrivs liksom förvaltningens åtgärder på övergripande nivå samt motsvarande åtgärder på avdelningsnivå. Aktiviteterna som har skett bedöms ha haft positiva effekter både enligt enkätresultat och i personalomsättning och sjukskrivningsnivåer. Det är flera aspekter som samspelar vilket gör att det inte går att härleda viss effekt från specifik åtgärd och det finns fortfarande flera aspekter som är angelägna att arbeta vidare med. Arbetet fortsätter i samarbete mellan medarbetare, chefer och skyddsombud.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Arbetsmiljön är en del av verksamheten varför den ekonomiska aspekten på specifika arbetsmiljöåtgärder är en del av helheten. Det som investeras i arbetsmiljön får ofta en direkt positiv effekt på verksamheten i form av friska medarbetare som stannar på arbetsplatsen och utvecklas och tillför verksamheten den kompetens som behövs för en god utveckling. Sjukfrånvaro är kostsam inte bara för den enskilde utan även för verksamheten som både får en lägre bemanning men också kan mista den kompetens som en erfaren medarbetare besitter.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Alla ska ha en god och hälsosam arbetsmiljö med goda arbetsvillkor. Det underlag som finns inom arbetsmiljöområdet visar på att det finns olika områden där detta inte uppfylls. Förvaltningen måste arbeta vidare på frågor som rör en god psykosocial arbetsmiljö och trygghet och säkerhet. Det finns ett antal händelser där medarbetare är utsatta för situationer på som verkar den psykosociala arbetsmiljön negativt. Arbetsgivarens inställning är att ingen ska behöva drabbas negativt på grund av arbetsuppgifterna som utförs.

Förutom negativ påverkan på den enskilde i form av sämre mående och eventuell sjukskrivning drabbar det även arbetsgruppens mående och hur väl uppdraget utförs.

Förvaltningen kan se en minskad sjukfrånvaro, oavsett orsak, både på kort och lång sikt men fler förebyggande åtgärder behöver sättas in för att förbättra arbetsmiljön.

Bilagor

1. Årsplan arbetsmiljö
2. SFH helårsstatistik 2024
3. chefsenkätens resultat 2024
4. medarbetarenkätens resultat 2024
5. förvaltningens samlade resultat 2024
6. Pe3 2024
7. Falck statistikrapport Göteborgs Stad Medarbetarstöd 2024
8. Falck Statistikrapport socialförvaltningen Hisingen medarbetarstöd 2024

Arbetsmiljö helåret 2024

Beskrivningen som förvaltningen lämnar här fokuserar på arbetsmiljöarbetet år 2024 men beskriver också till viss del tidigare och kommande år. Arbetsmiljöarbetet omfattar flera saker och här tas upp det som förvaltningen bedömt är de mest betydelsefulla delarna. Rubrikerna är till viss del ordnade så att det mer övergripande kommer först men i övrigt ingen inbördes ordning.

Lag och avtal

Arbetsmiljölagstiftningen har en mycket lång historik i Sverige och dess syfte är att vi alla ska ha det bra och trevligt på arbetet med möjlighet till påverkan och utveckling. Skrivningarna är mycket tydliga vad gäller att arbeta gemensamt med arbetsmiljön, det finns tre distinkta roller och för ett framgångsrikt arbete förutsätts att de alla arbetar tillsammans för ett gott resultat. Arbetsgivaren – chefen – ansvarar för arbetsmiljön, skyddsombudet ska ha god kunskap i arbetsmiljön och få möjlighet att delta aktivt och även medarbetaren ska delta i arbetet och kunna påverka precis som skyddsombudet. Alla medarbetare, oavsett befattning eller roll, ska följa rutinerna som finns och även påpeka brister som behöver åtgärdas. Skyddsombudet har en specifik roll och kan begära en handlingsplan för en specifik sak och dessutom besluta om ett skyddsstopp för visst arbete vid akut fara för liv och hälsa.

Arbetsmiljölagstiftningen är en aktiv lagstiftning vilket innebär att arbetsgivaren ska agera förebyggande, det räcker inte med att åtgärda något i efterhand. Det är en av anledningarna till att det görs årliga ronder och handlingsplaner. Ytterligare en åtgärd som är förebyggande är att hantera anmälningar om tillbud och arbetsskador direkt. Det är förstås att arbeta efter att något har hänt, men samtidigt förebyggande så samma sak inte händer igen.

Samverkan Göteborg

Staden har sedan många år ett samverkansavtal, regelbundet uppdaterat, som reglerar hur både arbetsmiljö och medbestämmande ska ske mellan fackliga organisationer och arbetsgivaren, parterna. I detta anges exempelvis att det ska finnas en förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) att det ska vara arbetsplatsträffar (APT) och att medarbetare och chef ska ha årliga samtal om utveckling. Både APT och samverkansgrupper sker månadsvis med undantag för semesterperioderna. FSG följer nämndens schema.

I samverkan hanteras det som gäller verksamheten i stort och olika aspekter av arbetsmiljön. Samverkansgrupperna är också skyddskommittéer i lagens mening så allt som är av betydelse inom arbetsmiljön ska hanteras i samverkan. Vissa delar hanteras direkt på APT.

Förvaltningen har en lokal överenskommelse om samverkan som beskriver organiseringen något mer detaljerat. I skrivande stund genomförs en utvärdering av det lokala arbetet både utifrån organisation men även huruvida parterna uppfyller intentionen i samverkan såsom respektfullt bemötande och att en tidig dialog förs kring det som kan antas vara av betydelse för den fackliga organisationen. Utvärderingen är baserad på stadens mallar.

Kompetens

För att få till ett bra arbetsmiljöarbete behöver så många som möjligt ha kompetens i arbetsmiljö och vilka aspekter som påverkar, både till gott och ont. Staden har sedan ett år beslutat att alla chefer ska genomgå stadens utbildning i grundläggande arbetsmiljö (GAM) innan de kan ta emot fördelningen av arbetsmiljöuppgifter av närmaste chef. Förvaltningens alla nya chefer genomgår staden GAM (dag 1-2) och sedan förra året är det beslutat att sista delen (dag 3) ska erbjudas av respektive förvaltning. Förvaltningen har varje år erbjudit utbildning i arbetsmiljö och samverkan för chefer och skyddsombud och denna omarbetas nu tillsammans med övriga socialförvaltningar till att bli GAM 3. Ambitionen är att vi fyra ska kunna ha den tillsammans längre fram men i år erbjuds den i varje förvaltning separat även om det sker ett gemensamt arbete med innehållet. Hisingens tillfällen blir med all sannolikhet i april 2025. Utbildningarna sker tillsammans med fackliga organisationer på samma sätt som GAM 1-2 genomförs centralt. Målgruppen för GAM 3 är alla chefer och alla skyddsombud i förvaltningen.

Även medarbetare behöver en mer gedigen kunskap i arbetsmiljö för att kunna påverka till det bättre och bidra till en mer främjande arbetsmiljö. Förvaltningen har under 2024 erbjudit föreläsningar i Otillåten påverkan, Ergonomi, Sekundär traumatisering och En hållbar hjärna. De två senare erbjöds inom ramen för arbetstidsinnovation 2024, se mer under denna rubrik. Mer kunskap om faktorer som påverkar arbetsmiljö behövs och framförallt behöver APT utvecklas till en mer aktiv arena där medarbetares kunskap och erfarenhet tas tillvara för att utveckla den hållbara goda arbetsmiljön. Ju bättre och mer relevant det gemensamma arbetet blir på APT, desto mer träffsäkra blir också dialogerna med fackliga parter på exempelvis LSG och andra forum där arbetsmiljö hanteras. Förvaltningen kommer efter att GAM 3 är genomfört att arbeta fram arbetsmaterial till APT så dessa kan förbättras med möjlighet till mer delaktighet. Förvaltningen har redan nu beslutat om fler ergonomiföreläsningar under 2025 och inom avdelning Barn och unga myndighet ges ytterligare föreläsningar inom ämnesområdet Hållbarhet i socialt arbete. Avdelning har ett projekt inriktat på främjande hälsa från år 2023 med ett antal olika aktiviteter såsom att införa ett metodstöd för att förebygga sjukskrivningar. Detta arbete kommer även att ligga till grund för uppdraget i budget och genomförandeplanen att hitta metoder att förbygga och minska sjukskrivningar för förvaltningen som helhet.

Förvaltningen förbereder för en bred föreläsningsserie för alla medarbetare men är än så länge i startgroparna. Det finns sedan 2022 en veckovis föreläsningsserie för chefer inom främst arbetsrätt och motsvarande upplägg planeras för medarbetare. Inom exempelvis föreläsningarna om otillåten påverkan var det flera hundra medarbetare som deltog vilket

gör att det går att nå många ganska enkelt och snabbt via digitala kanaler. Digitala föreläsningar kan också anordnas med relativt kort varsel vid behov av ytterligare ämnen.

Systematiken

Arbetsmiljöarbetet ska vara systematiskt och det ska dokumenteras. Tyvärr är det många olika dokumentationssystem som gäller i staden och vi som förvaltning har svårt att påverka det på kort sikt. Stadsledningskontoret (SLK) har fått i uppdrag att se över arbetsmiljösystematiken och förhoppningsvis kommer det att resultera i en förenkling av det hela, chefers förutsättningar skulle förbättras. Oavsett så dokumenterar och arbetar cheferna i dagsläget i Stratsys (ronder och handlingsplaner), IA (tillbud och arbetsskador) samt Adato (rehabilitering) och resultat från medarbetar- och chefsenkäterna kommer via B-engaged.

Förvaltningen arbetar via en årsplan som har vidareutvecklats från ett årshjul. Det är många nivåer i systematiken som både ska genomföra olika aktiviteter men även presentationer av det som genomförts ska till flera arenor och nivåer i förvaltningen. Denna rapport är en av de aktiviteter som är beskrivna i årsplanen.

Bilaga 1 Årsplan arbetsmiljö.

För att skapa en helhet av arbetsmiljöarbetet är det angeläget att alla delar fungerar. Det är allt från att chef åtgärdar de risker som identifierats till att medarbetare registrerar de händelser som sker i verksamheten till att larm fungerar och att rutiner finns för det som skulle kunna hända. Staden har fler och fler kortare digitala utbildningar i allehanda system som medarbetare uppmanas att genomgå och förvaltningen utbildar i exempelvis säkerhetsrutiner.

Det ska ske en årlig utvärdering av arbetsmiljösystematiken och det förbereds nu för ett utskick inom någon månad. En del i utvärderingen var att förändra årshjulet till en årsplan. En reflexion från cheferna var att det var för kort tid till att genomföra ronder och handlingsplaner då dessa låg under samma period som löne-/bedömningssamtalen, månaderna runt årsskiftet. Därför är det senarelagt då handlingsplanerna ska till samverkansgruppen. Förvaltningen kommer att basera utvärderingen på stadens mallar.

Med tanke på att riskbedömningar, ronder och handlingsplaner samt dess uppföljningar är en grundläggande del av arbetsmiljöarbetet är det angeläget att utveckla dessa ytterligare. GAM 3 kommer att ha detta som en del i utbildningen. En annan del som är angelägen att utveckla vidare är arbetet med tillbuds- och skadeanmälningar. Mer om det under rubrik nedan.

Kompetensförsörjning

Med tanke på utmaningen att bemanna verksamheterna med rätt kompetens måste även denna aspekt nämnas i arbetet med arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Staden antog en plan för kompetensförsörjning under 2023 och förvaltningen har speglat denna i den lokala planen för åren 2025-2026. I planen anges de förvaltnings övergripande aktiviteterna och de är bland annat att genomföra Chefoskopet, utarbeta en ledarplattform, fortsätta mentorskapsprogram för socialsekreterare och utveckla samarbetet med Göteborgs universitet för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU). Det finns många fler aktiviteter som genomförs såsom löpande utbildningar i kris och säkerhet, juridik eller dataskyddsförordningen.

De fyra socialförvaltningarna genomför ett par olika aktiviteter årligen såsom mässor och Blodomloppet. Vi har också skärmar på Göteborgs universitet med ”reklam” för socionomyrket inom socialförvaltningarna.

Flera aktiviteter sammantaget bidrar till att försörja förvaltningen med rätt kompetens. Några kan ge effekt på kort sikt och andra på längre. Den stabila arbetsgruppen ger möjlighet till att lära känna varandra och verksamheten på ett grundligt sätt och det medför ofta en god arbetsmiljö där det är trevligt att vistas och uträtta bra saker för invånarna.

Förvaltningen och avdelningarna

Förvaltningen sätter mål för arbetsmiljön i december och de senaste åren har det bland annat varit personalomsättning, sjukfrånvaro och olika svar i medarbetar- och chefsenkäten. För år 2025 har förvaltningen satt 15 % som mål för personalomsättning, 6,5 % som mål för sjukfrånvaron och att flera värden i enkätsvaren ska vara bättre än 2024 års resultat. Den övergripande enkäten ser lite olika ut mellan åren varför det ibland inte går att mäta det som förvaltningen önskar, vartannat år har enkäten hittills varit mer omfattande eller förkortad. Oavsett finns vissa stående parametrar.

Den övergripande handlingsplanen omfattade fyra områden: intern kommunikation, tydliga roller och stöd till chef, lokaler samt arbetsbelastning och återhämtning.

Vad gäller kommunikation har en åtgärd varit att mer tydligt kommunicera på Digitala navet vilka beslut som fattas i förvaltningsledningen. Roller och stöd till chef har omfattat beslutade arbetsbeskrivningar för de olika chefsbefattningarna samt verksamhetsutvecklare. Lokalfrågan har hittills resulterat i en mer tydlig dialog med fackliga parter om nuvarande och kommande behov av lokaler. Arbetsbelastning och återhämtning har haft som mest tydliga aktivitet reflexionstid för medarbetare i klientnära verksamhet samt ett påbörjat arbete med Chefoskopet.

Parterna i FSG har vid ett flertal tillfällen fört en dialog om lokaler. Både arbetsgivaren och fackliga parter är överens om att alla lokaler inte är tillfredsställande utifrån verksamhetens behov. En problematik är att avtalen för lokaler är mångåriga och att vissa av de förändringar som arbetsgivaren genomför sedan behöver återställas då avtalen upphör. Det genomförs oavsett detta ett antal mindre förändringar löpande och parallellt förtydligas exempelvis säkerhets- och larmrutiner. Arbetet fortsätter.

Förvaltningen hade en oroväckande hög personalomsättning de första åren men den sänktes år 2024 till 15 %. En omsättning på 10-12 % kan anses vara rimlig på helheten men olika aspekter kan påverka främst mindre enheter om det exempelvis finns flera pensionsavgångar ett år. En lägre personalomsättning ger en stabilare arbetsgrupp med ökade möjligheter att utveckla både kompetens och service till dem vi är till för. Förvaltningen har identifierat chefers förutsättningar som en faktor varför metoden Chefoskopet påbörjades under 2024 och fortsätter fram till sommaren 2025. Även efter det kommer åtgärder med anledning av vad som framkommit att genomföras i förvaltningen. Då chefers förutsättningar ökar kommer även medarbetarna ha mer närvarande chefer och därmed bättre förutsättningar till god arbetsmiljö.

Tabellen nedan visar de senaste årens utfall för de mål som satts och målen för år 2025. Siffrorna för sjukfrånvaro, frisknärvaro och personalomsättning är tagna från

lönesystemet, övriga från stadens enkät. Om rutan är tom i ”utfall” har det inte funnits något resultat i enkäten, alla frågor är inte med alla år och inför 2024 års enkät omformulerades ett antal av dem och därför fanns inga jämförande siffror på några av dem. Vid jämförelse med IA där tillbud och arbetsskador anmäls kan det vara andra resultat gällande kränkningar/utsatthet då det i IA är faktiska anmälningar som redovisas.

Mål	Utfall SFH 2022	Utfall SFH 2023	Utfall SFH 2024	Mål SFH 2025
HME medarbetare	79	77	79	--
HME chefer	75	73	79	--
Frisknärvaro	40 %	44 %	41,9	--
Sjukfrånvaro	7,1 %	7,9 %	7,1 %	6,5
Attraktiv arbetsgivare medarbetare	66	--	--	--
Attraktiv arbetsgivare chef	72	--	--	--
Utsatthet av kollega	8 %	0	6 %	--
Utsatthet av chef	4 %	0	4 %	--
Utsatthet av annan	1 %	2 %	6 %	--
Personalomsättning	25 %	16,8 %	14,9 %	15
Organisatorisk tillit chef	63	--	71	75
Samarbete chef	--	--	63	80
Ledningsgruppen chef	--	--	57	75
Organisatorisk tillit medarbetare	62	--	68	75
Vår arbetsplats medarbetare	--	--	65	75
Kommunikationsklimat chef	65	--	80	högre än fg år
Kommunikationsklimat medarbetare	73	--	84	--
Återhämtning	--	3,3	3,5	3,6

Enligt företagshälsovårdens statistik för år 2024 har förvaltningen inte haft någon utredning gällande kränkningar men medarbetare kan förstås ha upplevt sig utsatt trots detta. Alla registrerade händelser leder inte till utredningar via företagshälsovården, däremot genomförs utredning för att mer detaljerat ta reda på vad som hänt och sätta in de åtgärder som kan hjälpa och förhoppningsvis säkra att det inte sker igen.

Avdelningarna har aktiviteter utifrån de handlingsplaner som finns på enheterna och utifrån de resultat som framkommer i enkäterna. Här nedan beskrivs kortfattat vad avdelningarnas handlingsplaner innehållit. Uppföljningen av de som beslutades våren 2024 redovisades i LSG under hösten 2024. Nästkommande handlingsplaner ska till LSG i april 2025 och följas upp i LSG i februari 2026. Oavsett det som redovisas i på samverkansmöten sker arbetsmiljöarbetet löpande. Aktiviteter kan vara allt från att luncha tillsammans en gång i månaden till att säkra ventilationen i rummet till att skapa bättre säkerhetsrutiner till att alla utbildas i ett coachande förhållningssätt. Enhetens förutsättningar och behov avgör.

Nedan beskrivs några av de åtgärder som avdelningarna identifierat som angelägna att arbeta med.

Avdelning Försörjningsstöd

Avdelning försörjningsstöd har under 2024 i sitt arbetsmiljöarbete uppmärksammat hur medarbetare kan förhålla sig alternativt påverka sin arbetsmängd när det gäller till exempel ärendantalet. Vidtagna aktiviteter har bland annat varit stöd med prioriteringar och regelbundna ärendegenomgångar via 1:e socialsekreterare.

Vidare har arbetsmiljöplanerna innehållit områden för att stärka en god gemenskap och sammanhållning i arbetsgrupperna. Bland annat har arbetsgrupperna/enheterna till exempel anordnat gemensamma fikastunder eller gemensamma luncher samt att några medarbetare ingått i en trivselgrupp som anordnat gemensamma aktiviteter, både under arbetstid (planeringsdagar) och efter arbetstid.

Avdelning Barn och unga resurs

Faktorer som identifierats är risker i otrygg arbetsmiljö utifrån hot och våld samt ensamarbete och osäkerhet hur larm ska användas. Avdelningen har upprättat en gemensam plan och rutiner inom avdelningen och för enheterna som ska efterlevas. Ett stort fokus på och intensivt arbete genomfördes under våren 2024 med införskaffande av larm och genomgångar hur de används samt riskbedömningar.

Det finns problem med lyhördhet, belysning och dålig luftkvalitet i lokaler. Avdelningsledningsgruppen har arbetat med en lokalbehovsplan som ska lyftas upp till förvaltningsnivå som en del i att åtgärda problematiken.

Ytterligare en risk är hög arbetsbörda, stress i arbetet och bristfällig återhämtning. Aktiviteter för att motverka detta är bland annat att arbeta med frågor och strategier för hantering på APT och delta i de återhämtningskurser som Psykologenheten anordnar.

Den organisatoriska tilliten är låg på vissa enheter. Förbättrad kommunikation kan skapas genom att bjuda in avdelningschef återkommande samt skapa ytor mellan medarbetare inom avdelningen att mötas på. Det finns också brister i samverkan mellan myndighet och resurs i vissa delar. Detta åtgärdas genom att ha fokusgrupper över avdelningsgränser, gemensamma arbetsledarforum och gemensamma planerade samverkanstider.

Avdelning Barn och unga myndighet

Avdelningen har valt att lyfta fram främst fyra friskfaktorer från enheternas arbetsmiljöronder. Resultatet kring arbete att minska personalomsättningen och sjukskrivningarna uppmärksammas på enheterna. Vi kan också se att förtroendet och tillgängligheten på enheterna mellan medarbetare och arbetsledning är god. Vilket med stor sannolikhet har bidragit till det goda resultatet på de två första punkterna.

Avdelningen har identifierat två risker med hög risk, vilket i regel behöver omhändertas omgående. Gällande bilar utan dubbdäck så skall medarbetare hyra bil med dubbdäck om väglaget kräver det. När det kommer till utrymningsövningar så har Glasiären sju SBA ombud som skall planera övningar. Det åligger också ansvarig enhetschef att se till att detta sker. Avdelningen uppmärksammar även tre risker som har medelrisk. Två är relaterade till arbetsbelastning, en till organisatorisk tillit. Det är viktigt att avdelningen kontinuerligt arbetar med arbetsbelastningen för socialsekreterarna. Aktiviteter kommer tas fram under året kring återhämtning. Mycket görs också på enheterna för att minska t.ex. långa utredningstider etc. När det kommer till organisatorisk tillit så behöver

avdelningens chefer (avdelningschef/enhetschefer) och förvaltningen i stort, arbeta fortsatt aktivt med transparens och tidig kommunikation. Men även vara närvarande och tillgänglig för att skapa delaktighet och tillit. Detta kommer bli än mer viktigt då vi står inför en ny socialtjänstlag 2025 som med all säkerhet kommer innebära stora förändringar för hela socialtjänsten.

Avdelnings Vuxen och Psykologenheten

Inom flera enheter lyfts som friskfaktor att medarbetarna upplever att man har tillgänglig arbetsledning, att det finns en god och trivsamt atmosfär och sammanhållning på enheterna. Det lyfts också att en friskfaktor är att det finns samlad bred kompetens på enheterna, som man delar med sig av. Att man som medarbetare känner sig delaktig och att det finns en god och trygg dialog.

I medarbetarenkäten identifieras riskfaktor avseende inflytande- vilket består av frågor avseende tid för återhämtning, tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna, påverka arbetsmängd och hur man utför sina arbetsuppgifter. Ett par enheter har lyft arbetsbelastning som en risk och där finns också risk för hög personalomsättning med. Beskrivna åtgärder för att minska dessa risker är avdelningens verksamhetsplan som innehåller en kompetensförsörjningsplan med bland annat innehåller gemensamma introduktionsdelar.

Att upprätthålla de identifierade friskfaktorerna blir viktiga parametrar för att motverka riskfaktorerna.

Avdelning Stadsområde, välfärd, fritid

Arbetsmiljörisker som återkommer för chefer är stöd kring inköp och upphandling. Avdelningen gör många olika typer av inköp utanför ramavtal då många av de behov och aktiviteter som finns och genomförs inom avdelningen inte finns upphandlade. Avdelningen har ofta tätt tidsschema inom både fritid men också andra verksamheter som exempelvis Medborgarbudget. Alltför lite stöd finns för chefer och medarbetare i dessa processer. Cheferna lyfter också behov av adekvat chefsstöd. Friskfaktorer är att cheferna lyfter varje år att de har ett stimulerande och allsidigt uppdrag med gott stöd från närmaste chef och kollegor.

Medarbetare inom avdelningen som arbetar inom fritid har något högre sjukfrånvaro än andra flera andra avdelningar. Cheferna tillsammans med HR-specialist arbetar aktivt med att minska sjukfrånvaro och hitta strategier för att minska korttidsfrånvaro. Medarbetare upplever sig också ha gott stöd från kollegor och chefer och ett stimulerande arbete.

Mail- och möteskultur behöver förbättras för alla inom avdelningen, dvs färre mail (inte "svara alla"), minska och effektivisera administration, fokus på kortare möten med tydligt syfte och mål är önskvärt.

Arbetsstidsinnovation 2024

Förvaltningen arbetade med tre aktiviteter kopplat till uppdraget i budget 2024. Det mest omfattande var strukturerad reflexionstid om två timmar per vecka för medarbetare i klientnära arbete. Reflexionstiden skulle användas till just reflexion i syfte att skapa en något lugnare arbetsvardag. En utvärdering är genomförd av de fackliga organisationerna

som skickat frågor till sina medlemmar. Svaren i den fackliga enkäten var övervägande positiva från dem som omfattades av reflexionstiden.

Ytterligare aktivitet var frukostföreläsningar som riktades till alla medarbetare. Frukost med föreläsning med relevanta ämnen för medarbetare från förvaltningens alla verksamheter var på det hela taget mycket uppskattat.

Den tredje aktiviteten var handledning/stöd via Psykologenheten antingen i grupp eller enskilt. Även denna var mycket uppskattad av dem som hade möjlighet att nyttja detta.

Arbetsgivaren genomförde en enkät i februari 2025 kopplat till alla tre erbjudanden och då svaren precis inkommit och de inte ännu redovisats för förvaltningsledningen kan ingen detaljerad redovisning ske här. Kortfattat är resultatet positivt för dem som erbjuds reflexionstiden och likaså för dem som nyttjat både psykologenhetens erbjudande och frukostföreläsningarna. Vad gäller det senare kan det konstateras att de var en dundersuccé!

Förvaltningen behöver analysera resultaten mer noga och även föra en dialog med fackliga parter i FSG.

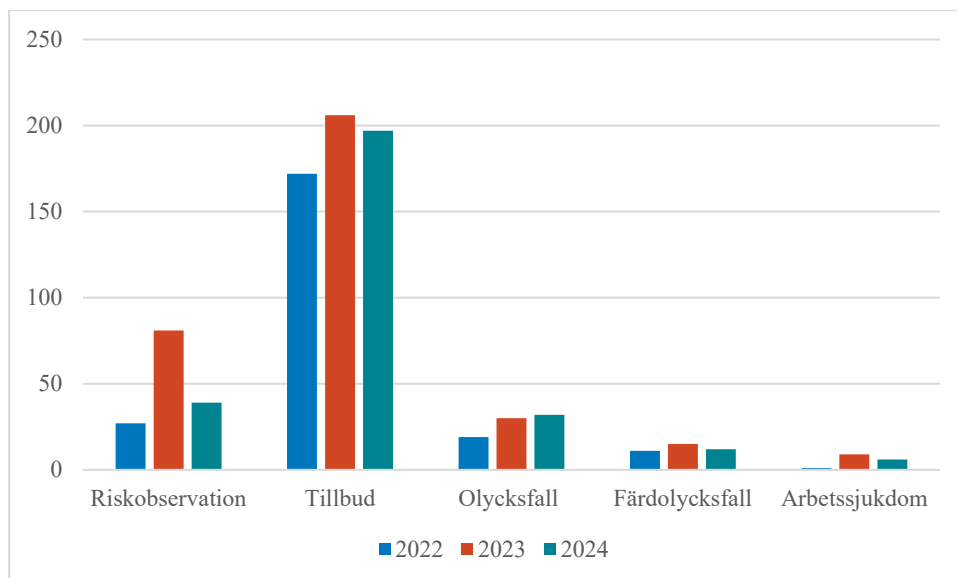
Arbetsstidsinnovation 2025

Budget och genomförandeplan 2025 innehåller ett uppdrag om arbetsstidsinnovation som ska innebära projekt gällande arbetsstidsförkortning. Parterna i förvaltningen har samverkat ett förslag som innebär en arbetsstidsförkortning om ca 4 timmar per vecka på avdelning Vuxens Mottag. Arbetet pågår i denna stund med att rekrytera de tre ytterligare medarbetare som behövs för att täcka de fyra timmarna. Beroende på när projektet kan starta kan det finnas pengar kvar utöver de 2 miljoner som är avsatta. Dessa skulle kunna användas för något som motsvarar aktiviteterna under 2024, eller något annat. Dialogen fortsätter både i förvaltningsledningen och med fackliga parter. Parterna har inrättat en särskild samverkansgrupp (SSG) för arbetsstidsinnovation 2025.

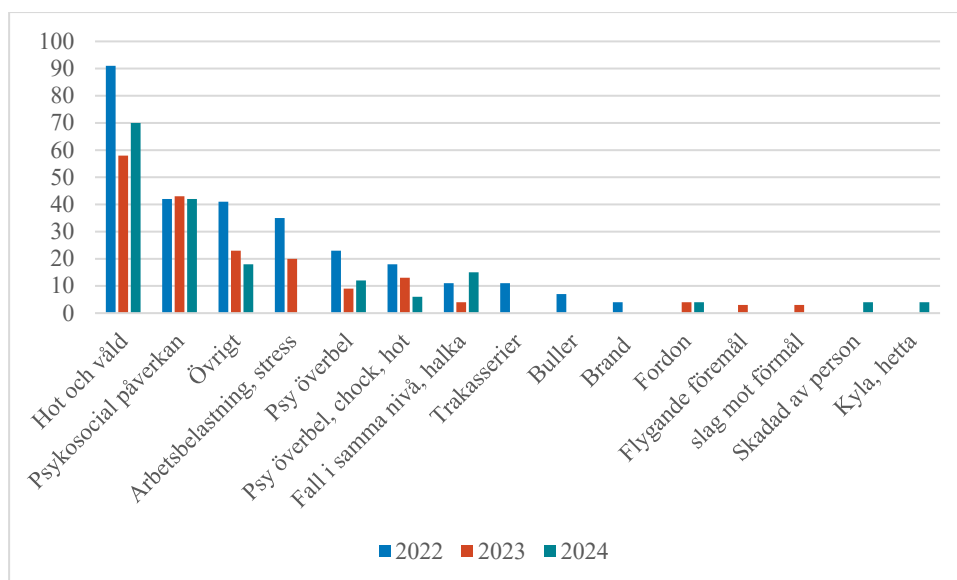
Arbetsskador och tillbud

Den övergripande statistiken för anmälda händelser visas nedan, med jämförelser mellan 2022–2024. För mer detaljerad information hänvisas också till bilaga 2 SFH helårsstatistik 2024.

Tabellen nedan visar händelsetyp 2022–2024.



Tabellen nedan visar skadeorsak 2022-2024.



Anmälningarna visar att det är en ansträngd arbetssituation för många medarbetare i förvaltningen. Händelserna hanteras tillsammans mellan medarbetare, chef och skyddsombud både för själva ärendet som är anmält och även på gruppnivå på APT och i samverkansgrupperna som också är skyddskommittéer. Att utreda en händelse innebär samtidigt ett förebyggande arbete för att förhindra att motsvarande sker igen. Det är ett arbete som kommer att behöva fortgå och olika typer av åtgärder behöver identifieras. Som exempel på förebyggande insatser kan nämnas både frukostföreläsningarna men även att ytterligare vakt satts in på ett av socialkontoren.

I arbetet med händelser ingår också att medarbetare veta att de ska anmäla händelser samt hur detta görs. Det är också angeläget att de känner sig delaktiga i utredningarna av det som inträffat. Förvaltningen informerar återkommande om detta och påminner om de utbildningar som finns i utbildningsportalen.

Digital arbetsmiljö

Medarbetare och chefer arbetar i flera olika digitala system och kommunikation sker via digitala kanaler. När systemen fyller sin funktion och fungerar tillfredsställande finns det många fördelar. Tyvärr är det återkommande situationer då dokumentationssystemen inte fungerar som de ska vilket medför en pressad situation för dem som behöver dessa för den dagliga dokumentationen och för klienternas rättssäkerhet. Chefer hanterar många system och är ofta sällananvändare i dessa vilket kan medföra att det tar extra tid med den förväntade dokumentationen och skapar samtidigt en otillfredsställande arbetssituation.

Förvaltningen har identifierat ett informationsöverflöd som många uppfattar som otillfredsställande och skapade bland annat en kom-ihåg för exempelvis vett och etikett för e-post och bokning av möten. Alla behöver hjälpas åt för att minska antalet e-postmeddelanden och fundera noga inför att möten bokas med tydligt syfte med detta och vad som förväntas av deltagarna på mötet.

Enkäter

Stadens chef- och medarbetarenkät genomförs och redovisas i oktober. Baserat på resultatet sätts förvaltningens mål och aktiviteter på en övergripande nivå. Avdelningarnas och enheternas arbete sker på samma sätt och de medarbetare som berörs direkt är involverade på APT. Skyddsombuden deltar på ronderna och handlingsplanen som sätts hanteras också i samverkan på FSG eller i de lokala samverkansgrupperna (LSG). Uppföljning av aktiviteterna sker löpande och som helhet efter nästan ett år då resultatet redovisas i samverkansgrupp.

Förvaltningen inför i skrivande stund även det som benämns pulsmätning, alltså en enklare variant av enkät som varje chef kan hantera för den egna enheten. Pulsmätningarna levereras av samma leverantör som stadens enkät. Det har funnits motsvarande metoder förut och de chefer som har erfarenhet av dessa är överlag positiva.

Förvaltningens övergripande resultat 2024 var överlag relativt positivt. Det är dock fortsatt hög arbetsbelastning med alltför liten möjlighet till återhämtning både under arbetsdagen men även efter tider av hög arbetsbelastning. Det övergripande resultatet visar också att tilliten till ledningsgrupper är alltför lågt. Ett arbete som görs för att förbättra detta är att mer detaljerat kommunicera från förvaltningsledningen men även skapa mer möjlighet till dialog på APT.

Var och en av cheferna arbetar med resultatet tillsammans med sina medarbetare på APT. Resultatet är ett av underlagen till arbetsmiljöronderna och dess handlingsplaner som ska till samverkansgruppen i april.

Resultat visas övergripande med cirkeldiagram och förvaltningens totala resultat visas nedan. Om det finns en siffra i mitten av cirkeln är det jämförelsetal mot föregående år.

Den första bilden visar en sammanfattning av resultatet med de styrkor och utvecklingsområden som finns.

Styrkor

Områden ni ska behålla och bygga från i förbättringsarbetet

- Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Utvecklingsområden

Områden ni ska prioritera för att öka engagemanget

- Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling
- Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen
- Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete
- Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av arbetsbelastning

Den andra bilden nedan visar resultatet mer detaljerat.



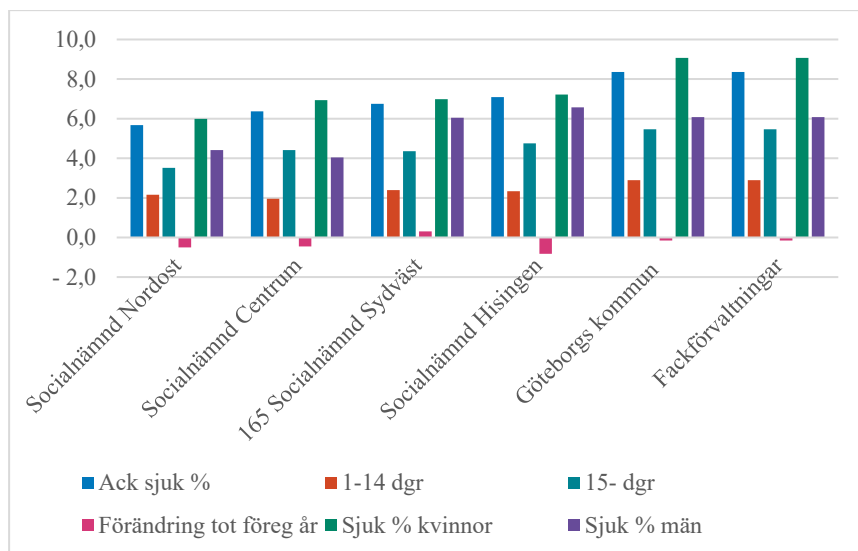
Ett antal av frågorna var något omformulerade från föregående års enkät varför det inte finns någon jämförelsesiffra från föregående år. Utskick och resultat för år 2025 sker i oktober.

Bilagor förvaltningens resultat från (bilaga 3a) chefs (bilaga 3a) - samt medarbetarenkäten (bilaga 3b) 2024 samt det samlade resultatet (bilaga 3c).

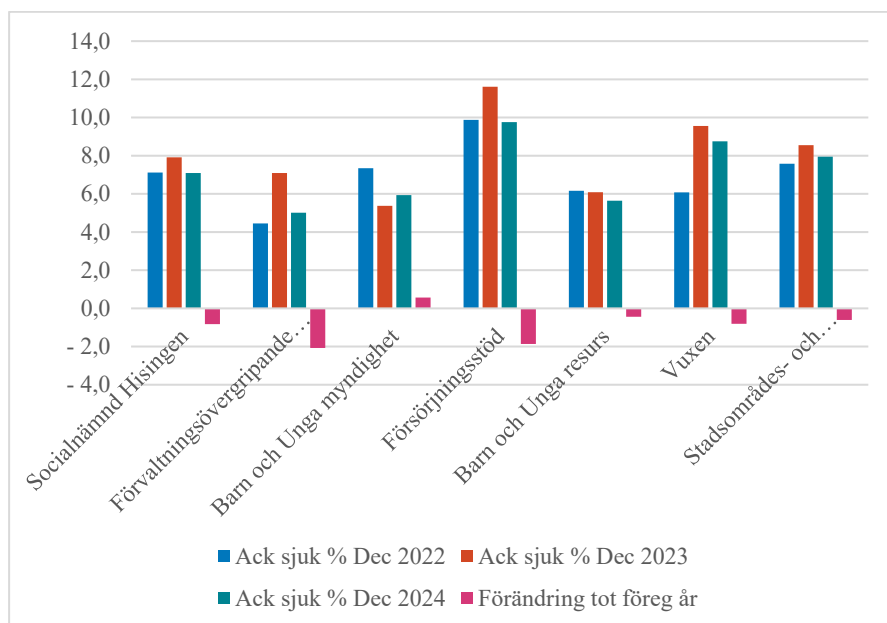
Anpassning och rehabilitering

Förvaltningens sjukfrånvaro har sjunkit mellan åren 2023 och 2024 men är fortfarande för hög. Det är främst långtidssjukfrånvaron som är lägre än föregående år. Orsakerna till sjukfrånvaron kan vara flera. Oavsett orsak har förvaltningen ett ansvar att stödja medarbetaren att återgå i arbete och att identifiera de faktorer som kan underlätta detta samt minska eventuell korttidsfrånvaro. Avdelning Barn och unga myndighet har ett pågående arbete kring att minska sjukfrånvaro och förvaltningen arbetar med att skala upp detta till alla. Det är också i linje med uppdraget i budget 2025.

Figuren nedan visar sjukfrånvaron jämfört med övriga socialförvaltningar, fackförvaltningarna och hela staden. Hisingen har högst sjukfrånvaro av de fyra förvaltningarna. Det positiva är att frånvaron har minskat. Kvinnor har en något högre frånvaro än män.



Internt i förvaltningen har avdelning Försörjningsstöd högst sjukfrånvaro men är också den avdelning som minskat nästan lika mycket som förvaltningsövergripande med runt 2 % vilket är mycket positivt.



Arbetet pågår oförtrutet med återgång i arbetet i mycket nära samarbete med den sjuke och dess vårdgivare samt facklig organisation. För att arbetsgivaren ska kunna ta arbetsgivaransvaret för anpassning och återgång är det angeläget att det förs en öppen dialog kring vilken arbetsförmåga som finns under olika perioder vid återgång. Beroende på hinder under sätt specifika åtgärder in såsom anpassad arbetstid eller arbetsuppgifter.

Företagshälsovården

Förvaltningen har företaget Pe3 som företagshälsovård och har haft det sedan starten 2021. Det är ett mycket nära och gott samarbete och företagshälsovårdens kompetens är en förutsättning för att kunna ta det ansvar för arbetsmiljön som förvaltningen har som arbetsgivare. Kompetensen innefattar bland annat psykolog, beteendevetare, sjuksköterska, arbetsmiljöingenjör och läkare.

Det är respektive chef som beställer från företagshälsovården och det omfattar ärenden som på något sätt är kopplade till arbetet. De flesta beställningar rör samtal till enskilda medarbetare, exempelvis i samband med en besvärlig händelse på arbetet. Förvaltningen köper även utredningar såsom arbetsmiljökartläggningar eller utredningar kopplade till kränkande beteenden samt individuella arbetsförmågutredningar.

Inför utredningar av olika slag är det angeläget att skyddsombud involveras både inför beställning och vid återrapportering samt vid beslut om eventuella åtgärder med anledning av det som framkommit.

Bilaga 4, 2024 års redogörelse från Pe3.

Medarbetarstöd

Alla stadens medarbetare har tillgång till det som kallas medarbetarstöd, via Falck Health Care. Stödet omfattar en kostnadsfri rådgivning och vägledning av externa specialister som socionom, psykolog eller psykoterapeut, jurist och ekonom. Det kan gälla frågor som rör privat- eller arbetslivet med maximalt fem fria samtal per ärende/fråga. Medarbetaren kan ta kontakt utan arbetsgivarens kännedom och den enda återkoppling förvaltningen får är statistik på hur många samtal som ges och vilken typ av ärende det gäller.

Chef kan tipsa om detta stöd både gällande privatrelaterade frågor men också i ärenden som är arbetsrelaterade. Medarbetaren kan uppleva ett samtal via Falck mer fritt och detta kan i sin tur skapa en mer öppen dialog med arbetsgivaren i nästa skede. Falck är inte en ersättning för samtal hos företagshälsovården men kan vara ett komplement.

Stödet upplevs som mycket förmånligt av dem som nyttjat det.

Bilaga 5a och 5b, 2024 års statistik.

Skyddsstopp med handlingsplan

Våren 2024 begärdes ett så kallat skyddsstopp av de fackliga parterna. Stoppet gällde bland annat alla klientbesök i rum utan reträttdörr samt kring ensamarbete. Ett skyddsstopp innebär att arbetet ska avbrytas direkt. Parallellt med skyddsstoppet fick förvaltningen även en begäran om utredning kopplat till bland annat besöksrum, larm, rutiner och ensamarbete. Arbetsmiljöverket kallades in för bedömning av det hela och det identifierades direkt en enhet som omedelbart behövde byta besöksrum. Det fanns även en enhet som identifierades där rutinerna kring ensamarbete behövde justeras direkt. I samband med arbetet kring skyddsstoppet och handlingsplanen identifierades ett antal rutiner som förtydligades och skärptes vilket det också fanns ett behov av. Ett exempel var att larm köptes in i större omfattning och rutiner inför besök förtydligades.

Förvaltningen och skyddsombuden arbetade intensivt för att identifiera och åtgärda det som omfattades av både stoppet och handlingsplanen och ett antal rutiner har setts över och reviderats liksom att mer tydliga rutiner har skapats. Arbetet fortgår.

Arbetet kring den aktuella begäran om skyddsstopp är ett exempel på det täta samarbete som sker och måste fortsätta ske mellan arbetsgivaren och fackliga parter liksom alla medarbetare och chefer. En part kan inte själv arbeta med arbetsmiljön utan alla behöver delta och förvaltningen har ett antal utmaningar framför sig. Socialtjänstens uppdrag innebär att klienter ibland inte är nöjda med beslut vilket kan innebära hotfulla situationer som drabbar den enskilde medarbetaren.

Förvaltningen har också lokaler som inte är optimalt anpassade för verksamheten och för att säkra arbetsmiljön är det av avgörande betydelse att rutiner och kompetens kring dessa finns hos alla medarbetare. En åtgärd som satts in på ett av socialkontoren är ytterligare en vakt med uppdrag att rondera i lokaler som till viss del delas mellan besökare och klienter.

Förvaltningens bedömning och arbetet framåt

Förvaltningens bedömning är att arbetet med arbetsmiljö är en angelägen fråga som arbetsgivaren och fackliga parter samt medarbetare behöver arbeta vidare med. Ju högre kompetensen är desto bättre förutsättningar finns att identifiera och åtgärda det som kan bli bättre.

Samverkan

Ärendet är informerat om i FSG den 2025-02-18 samt 2025-03-18. Fackliga parter bjöds även in till ett samtal kring ärendet den 2025-02-24.

Helena Lundberg

Anna Malmcrona

Tf förvaltningsdirektör

Avdelningschef