



Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningens mål och aktiviteter för hälso- och arbetsmiljöarbete 2022-2025

Bakgrund

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete kapitel 2 ska arbetsgivaren ha mål för arbetsmiljöarbetet. I de allmänna råden står det att arbetsgivaren ska ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen.

För att ta fram mål för förvaltningen har vi utgått ifrån de strategier som finns i Sverige för arbetsmiljöarbetet, avsiktsförklaringen som Parterna för den kommunala sektorn har tagit fram samt Kommunfullmäktiges och Göteborgs stads mål för arbetsmiljöarbetet. Förvaltningens arbete med tillitsbaserad styrning och ledning har också tagits hänsyn till. Utifrån denna del kan vi konstatera att det hälsofrämjande arbetet står i fokus.

Förvaltningen har även det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet som ett prioriterat område och det är en viktig strategisk fråga utifrån förvaltningens kompetensförsörjningsplan där framtagna mål och insatser finns med.

Nuläge

För att ta fram relevanta mål och åtgärder har vi tagit fram en nulägesbild och analys utifrån tillgänglig statistik och information vi har om verksamheterna. Nedan är en sammanfattning av nulägesanalysen.

- En övervägande del av medarbetarna upplever att de har ett meningsfullt arbete och att de trivs med sina kollegor.
- Förvaltningen har överlag goda resultat på medarbetarenkäten, följande index har högst resultat: HME (80), Motivation (79), Styrning (83), Ledarskap (79).
- Det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet har bedrivits på varierande sätt i tidigare stadsdelsorganisation. Nu finns ett behov av att skapa en enhetlighet och tydlighet för att säkerställa att alla arbetar utifrån de lagstiftningar som gäller.
- Svårighet att rekrytera personal inom flera av förvaltningens yrkesgrupper.
- Höga sjukskrivningstal inom flera av verksamheterna, särskilt de som arbetar direkt mot våra omsorgstagare och hyresgäster.
- En stor andel av medarbetarna uppger att de upplever en hög arbetsbelastning.
- Antalet medarbetare per chef är högt framförallt inom Hemtjänsten och Vård och omsorgsboende, detta tillsammans med ett brett chefsuppdrag påverkar chefens förutsättningar att utföra sitt uppdrag.
- Inom vissa verksamheter finns det en upplevelse av att det är svårt att skapa tillräckligt med mötes forum där arbetsgruppen kan träffas för att ha dialog om

gemensamma frågor. Arbetsgruppen kanske träffas endast en gång i månaden på APT.

- Flera medarbetare har en upplevelse av att de utsatts för kränkande särbehandling/trakasserier. Vid utredning av detta framkommer det dock att det oftare handlar om konflikter än kränkande särbehandling/trakasserier.

Förvaltningens mål och strategi

Förvaltningen utgår ifrån Kommunfullmäktiges mål vilket innebär att vårt mål är följande:

Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningens anställda ska förbättras.

För att bidra till att nå det övergripande målet tar förvaltningen fram följande strategi:

Stärka förutsättningarna för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete.

Målet och strategin kommer hela förvaltningen att utgå ifrån i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet, vilket betyder att det bland annat kommer att lyftas in i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningens aktiviteter för att nå målet

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö riktar fokus på organisatoriska förutsättningar i större utsträckning än på grupper och individer. Även forskningen om hälsofrämjande arbetsmiljöarbete påtalar vikten av att utgå ifrån vägledande principer, att det finns en röd tråd i det som görs, och inte endast satsningar på enstaka aktiviteter. Utifrån detta fokuserar strategierna på organisatoriska förutsättningar snarare än punktinsatser på grupp- och individnivå.

För att kunna nå det övergripande målet tar förvaltningen fram följande aktiviteter:

Stärka delaktighet

Steg 1. Undersöka vilka mötes forum som finns idag.

Steg 2. Utvärdera nuvarande mötesstruktur utifrån möjlighet till dialog delaktighet.

Steg 3. Vid behov skapa organisatoriska förutsättningar för fler mötes forum där utrymme ges till dialog och delaktighet.

Förbättra chefers förutsättningar att utföra sitt uppdrag

Steg 1. Undersök chefers faktiska arbetsuppgifter i relation till intentionen med uppdraget.

Steg 2. Vid behov ge förslag på insatser som skapar bättre förutsättningar för chefer att utföra sitt uppdrag.

Höja kompetensen i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete

Kunskapshöjning i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete (SAM) med fokus på friskfaktorer och samverkansgruppernas roll inom SAM.

Uppföljning

Utvärdering kommer i första hand fokusera på de tre aktiviteterna och kommer innehålla både kvalitativa och kvantitativa delar. De kvalitativa delarna har fokus på genomförande och process och de kvantitativa delarna blir ett mer direkt mått på resultat av genomförda insatser. Förvaltningens mål ”Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor” kommer, utöver den uppföljning som redan sker idag, följas upp genom en beskrivning av hur arbetet med de tre aktiviteterna har genomförts i samband med delårsrapport 1. HR håller ihop och skriver den rapporteringen.