

Handläggare
Therese Hagberg

Datum
2016-10-24
Rev. 2016-11-02

Diarienummer
SCN-2016-0217

Socialnämnden

Återrapportering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att godkänna återrapportering gällande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Sammanfattning

I denna handling ges en återkoppling på de arbetsmiljöaktiviteter som genomförts under året.

Ärendet

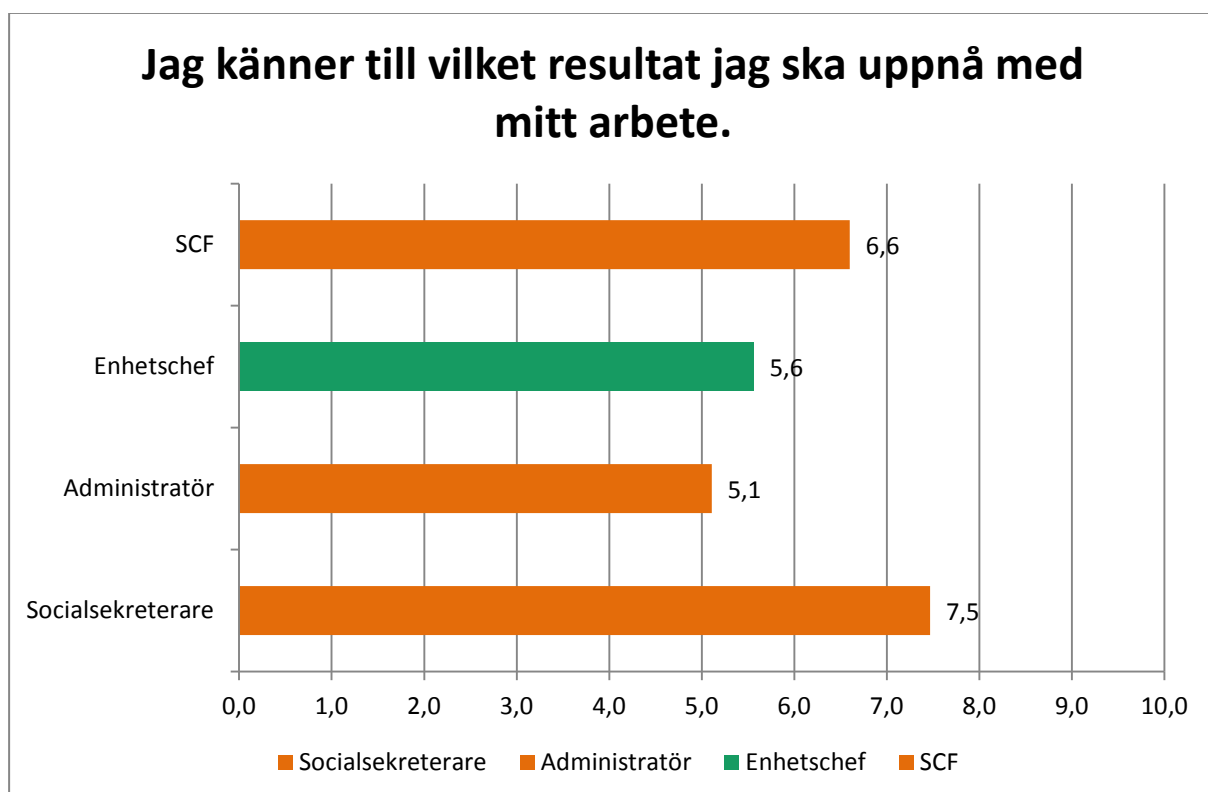
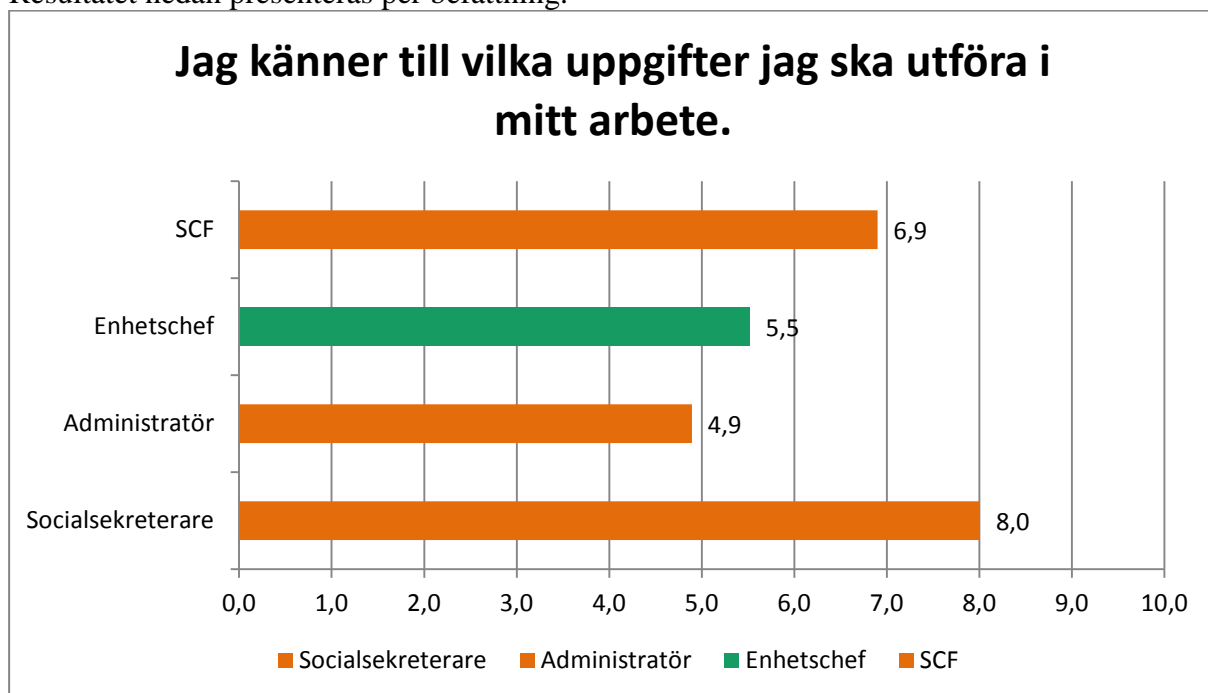
Under första delen av 2016 låg fokus på att upprätta ett årshjul för arbetsmiljöarbetet. I årshjulet framgår när på året olika arbetsmiljöaktiviteter ska genomföras samt vilka forum vi har för att följa upp arbetsmiljöarbetet.

För att fånga upp signaler på arbetsmiljöbrister har vi under 2016 genomfört en temperaturmätning, mätt arbetstyngden med hjälp av den så kallade Göteborgsmodellen samt genomfört avgångssamtal, HR har också intervjuat samtliga enhetschefer. Löpande tittar vi också på inrapporterade anmälningar i KIA och sjukskrivningstalen. Arbetsmiljöarbetet diskuteras löpande i arbetsmiljöutskottet som fungerar som ett beredande organ i till samverkan.

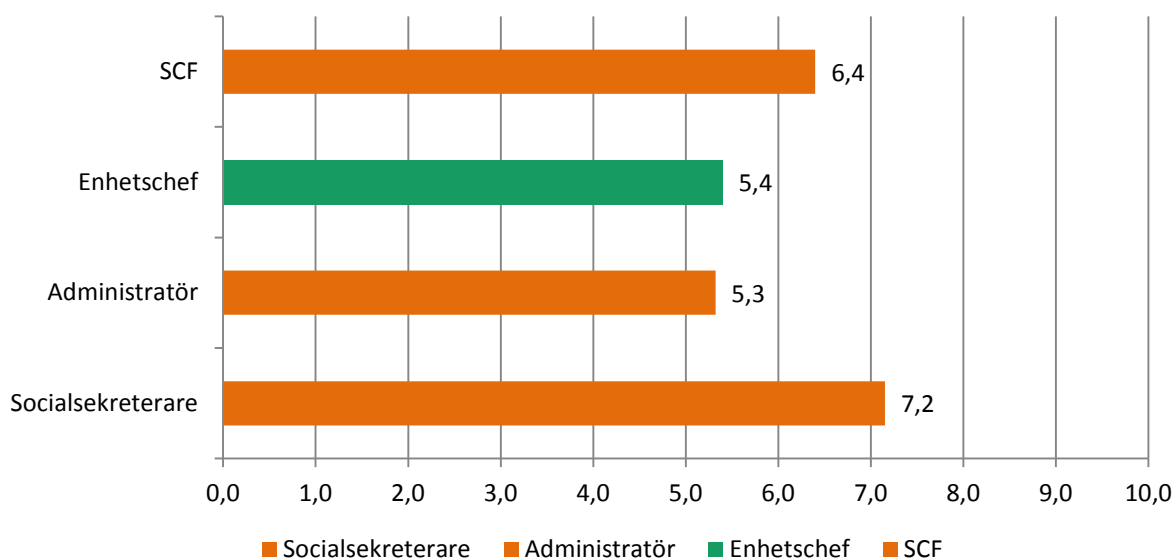
Temperaturmätningen

Temperaturmätningen är en enkät med fem frågor och tar sin utgångspunkt i AFS 2015:4 avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Enkäten innehåller fem frågor som undersöker om det finns tydlighet i vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntade resultat, arbetssätt, prioriteringar och vem arbetstagaren kan vända sig till för att få hjälp och stöd. Resultatet har presenterats på förvaltningsnivå vid ett API (arbetsplatsinformation), enhetscheferna har också i samtal med HR fått sina enhetsresultat för att kunna arbeta vidare med resultatet på enhetsnivå. Vi avser att genomföra en ny temperaturmätning innan årsskiftet. Nedan presenteras resultat från temperaturmätningen.

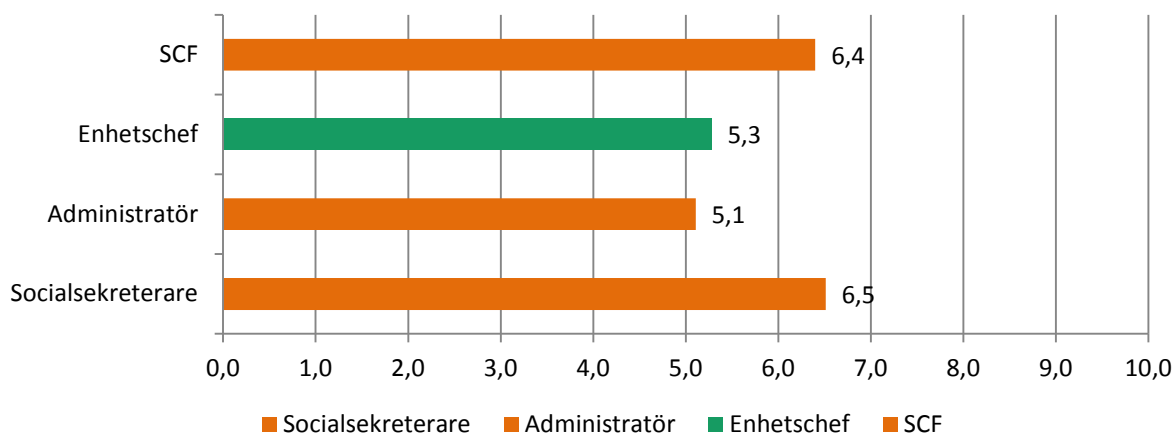
Resultatet nedan presenteras per befattning.

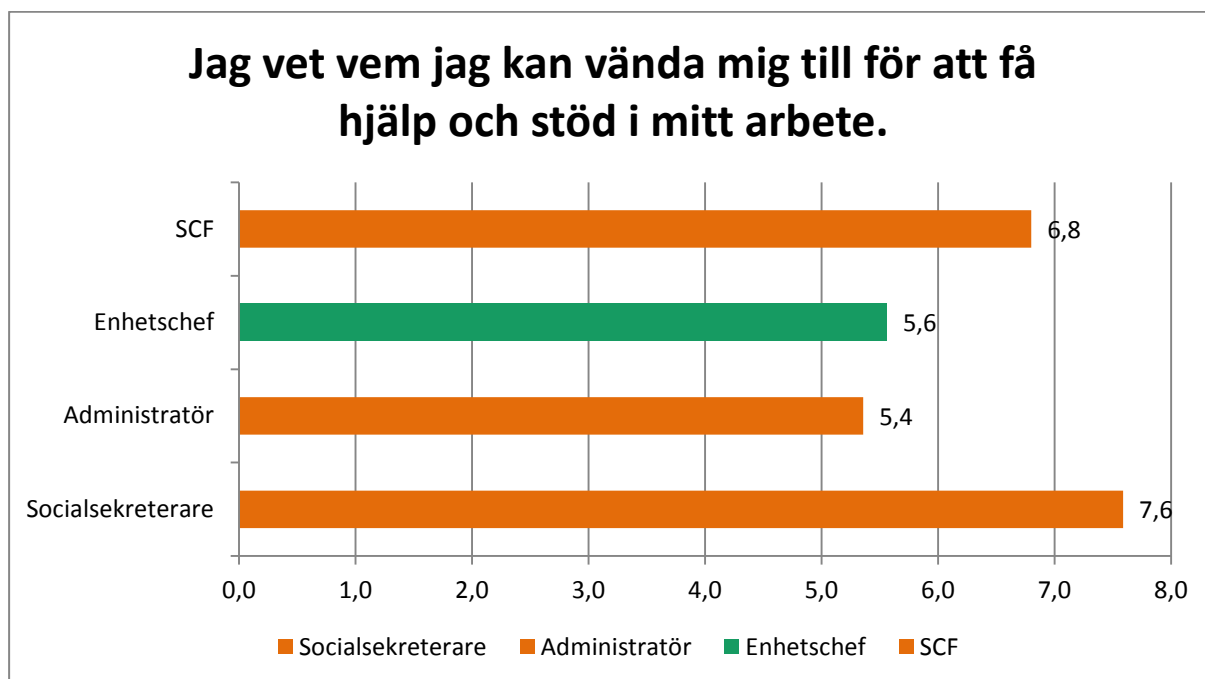


Jag känner till på vilket sätt jag förväntas utföra mitt arbete.



Jag vet vilka arbetsuppgifter jag förväntas prioritera när tiden inte räcker till för alla uppgifter som ska utföras.





I fritextsvaren i enkäten lyfter många att de upplever hög arbetsbelastning. Förbättringsförslag som lyfts i temperaturmätningen är:

- ”vi behöver skapa bättre och tydligare rutiner speciellt avseende introduktionen”
- ”vi behöver tydliggöra gränsdragningen mellan olika yrkesroller och ansvar, framförallt kopplat till specialisthandläggare och administratör.
- ”vi behöver arbeta fram gemensamma mål, det är viktigt att alla har en gemensam målbild”

Arbetet går nu vidare både på enhets- och förvaltningsnivå för att arbeta vidare med resultatet. Enhetschefernas resultat har också särskilt återkopplats i samband med uppstarten av grupphandledningen i slutet av september.

Mätning av arbetstyngd

En första mätning har gjorts avseende arbetstyngd enligt den så kallade Göteborgsmodellen. I ett samtal går chef och medarbetare igenom nuvarande arbetssituation genom att titta på och gå igenom de ärenden som handläggs av medarbetaren. Med hjälp av en fastställd poängskala bland annat utifrån ärendets komplexitet räknas ett poängvärde fram. Ansökan om LVU ger till exempel höga poäng. Höga poäng tyder på en hög arbetstyngd (se exempel nedan). Tanken är att mätningen genomförs 3 gånger/år för att följa upp att ingen hamnar på röda värden flera mätningar i rad.

Arbetstyngdsmätningen ger således en bild av arbetsmiljön och medför att chefen ges möjlighet att uppmärksamma varje medarbetares arbetssituation samt få en regelbunden uppfattning kring vilka ärenden som finns på enheten.

Soc. Sekr.	Poäng	Febr.	April	Juni	Flex	Oskrivna	Snitt
	150 p	190	166	170		0	177
	150 p	166	174	178		1	
	150 p	122	144	186			176
	150 p	116	118	126		0	138
	150 p	168	155	180		1	
	113 p	166	128	116		0	
	114 p	139	116	0			157
Summa							140
Snitt							

Arbete pågår just nu med att gå igenom resultatet från den första mätningen. Mätningen kan avpersonifieras och en sammanställning av enhetens resultat kan användas på APT som underlag för diskussion kring arbetsmiljö.

En referensgrupp har bildats som kommer utvärdera arbetet med den första mätningen för att sedan revidera modellen innan vi genomför en ny mätning för att skapa en "Uppsalamodell" som bättre ska passa vår verksamhet.

Avgångssamtal

I december kommer en slutrapport presenteras på samverkan gällande det som framkommit i avgångssamtalen. Det vi har sett redan nu, är att de flesta lyfter hög arbetsbelastning som den främsta avgångsorsaken. En del lyfter bristande rutiner och bristfällig introduktion.

Intervjuer med enhetschefer

HR har genomfört intervjuer med samtliga enhetschefer, bland annat för att få in underlag till den grupphandledningen som nu startas upp via Uppsala Chefsforum men också för att fånga upp eventuella arbetsmiljöbrister på enhetsnivå.

Vad händer framåt?

Grupphandledning

Under hösten genomgår samtliga enhetschefer grupphandledning. Handledningen kommer bland annat fokusera på:

- Situationsanpassat ledarskap
- Konflikthantering
- Coachande förhållningssätt
- Samtalsmetodik
- Hur jobba med feedback?

Utbildning i arbetsmiljö

Samtliga chefer och skyddsombud inom förvaltningen kommer genomgå en arbetsmiljöutbildning under hösten. Syftet med utbildningen är att öka kunskapen kring det systematiska arbetsmiljöarbetet samt ge kunskap om de rutiner och det stöd som finns kommunövergripande inom arbetsmiljö. Efter utbildningen ska cheferna också ha kunskap om vad som eventuellt saknas i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom den egna enheten.

Organisatorisk och psykosocial skyddsrondd på norrenheterna

HR kommer genomföra samtal med samtliga medarbetare inom norrenheterna för att fånga upp och upptäcka eventuella arbetsmiljöbrister. Inom resten av förvaltningen kommer den organisatoriska och psykosocial skyddsronden genomföras med hjälp av en enkät efter årsskiftet.

Löpande undersökningar

Sjukskrivningstal

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep
Sjukfrv %	6,29%	7,74%	6,20%	4,81%	5,16%	4,47%	3,34%	4,38%	3,77%
Korttidssjukfrv %	2,04%	2,79%	1,77%	1,51%	2,12%	0,87%	0,81%	1,52%	0,83%
Långtidssjukfrv %	4,25%	4,94%	4,43%	3,31%	3,04%	3,60%	2,53%	2,87%	2,94%

Sjukskrivningstalen fortsätter att ligga på låga nivåer, båda avseende de långa- och korta sjukskrivningarna.

KIA

18 inrapporterade tillbud hittills varav 13 inrapporterade hot.

Det fortsatta arbetet

Arbetsmiljöarbetet är i fokus och mycket har gjorts men mycket återstår. Fokus just nu är att arbeta med de delar som framkommit i de undersökningar som genomförts i form av enkäter och intervjuer. Det som återkommer och som blir viktigt att arbeta vidare med är rutiner, roller, mandat och ansvar mellan yrkesroller samt att skapa gemensamma mål.

Socialförvaltningen

Torsten Sjöström
Tf. direktör