



Socialförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

Sammanfattning av hur förvaltningen har arbetat med resultatet av medarbetarenkäten:

Socialförvaltningen tog fram en handlingsplan för att arbeta med sina resultat från medarbetarenkäten. Varje avdelning har tillsammans med sina medarbetare arbetat för att förbättra eventuella svagheter och befästa de styrkor som resultaten visat. Det har även pågått en rad åtgärder på övergripande nivå som varit gemensamma för alla avdelningar. Nedan redogörs för de aktiviteter som påbörjats, avslutats och som fortlöper, i verksamheten.

-Vilka åtgärder är genomförda och färdiga? Vad blev resultatet? Hur är detta synligt i verksamheten?

Hälsa & Arbetsmiljö

Genomförd åtgärd A- *Hälsostrategi på plats*

Resultat av åtgärd:

Hälsostrategi finns upprättad och efterföljs enligt projektplanen med bl.a. nedan aktiviteter slutförda eller påbörjade.

- Kommunikationsplan finns upprättad för hälsostrategin och uppdateras ständigt för att säkerställa delaktighet, information och återkoppling till berörda aktörer. Vi kommunicerar regelbundet olika aktiviteter i planen genom bl.a. förvaltningsbrevet, på personalmöten och ledarträffar. Uppdatering kring hälsostrategin är numera ett permanent avsnitt i förvaltningsbrevet.
- Hälsoteam upprättat och träffas regelbundet för att arbeta operativt med hälsostrategins aktiviteter. Det är ett tvärkompetent team med olika roller representerade. På så sätt får vi olika infallsvinklar och perspektiv i de beslutsunderlag som tas fram.

- De två röda trådarna med fokus på friskfaktorerna samt riskorienterat arbetssätt är resultatet av hälsostrategins införande. Det är dessa två huvudinriktningar som vårt hälsoarbete fortsätter inom. Det riskorienterade arbetssättet har påbörjats under senhösten 2022 genom första delen i arbetsprocessen som omfattats av ett analysarbete av sjukstatistik. Analysen har gått ut på att genom olika parametrar identifiera riskarbetsplatser.
- Fackliga parter har informerats om hälsostrategin. Vi har även gjort MBL på införandet av pulsmätningar utan synpunkter. Detta för att öka delaktigheten och dialogen mellan olika berörda aktörer.

Fortsatt arbete:

- Arbetet med att införliva det riskorienterade arbetssättet fortsätter under våren 2023 med att 3 utvalda enheter kommer ingå i pilotprojekt. Berörda chefer ska gå utbildningar i Riskorienterat arbetssätt via SKR.

Genomförd åtgärd B- *Workshops med Sunt Arbetsliv*

Resultat av åtgärd:

- Denna åtgärd är en del av hälsostrategin. Samtliga workshops med Suntarbetsliv och chefer är genomförda. Samtliga chefer och ett 40tal skyddsombud samt alla verksamhetsutvecklare har gått workshops. Förutom detta har förvaltningsledningen genomfört två workshops i Chefoskopet som är Suntarbetslivs verktyg för förvaltningsledningen att skapa rätt förutsättningar för sina chefer. Vi har genom detta arbete höjt kunskapsnivån och kompetensen kring friskfaktorer bland chefer och skyddsombud samt skapat en gemensam grund att utgå ifrån i vårt fortsatta hälso- och arbetsmiljöarbete. Sunt arbetslivs processledare fortsätter följa vårt implementeringsarbete under 6 månader genom regelbundna avstämningar med hälsostrategen.
- Alla enhetschefer har under våren och fram till hösten fått ett Personalmötes-material att gå igenom med sin personal för att diskutera hälsa och arbetsmiljö utifrån perspektivet: vad kan vi göra mer av på arbetet för att stärka vår hälsa och arbetsmiljö?

Fortsatt arbete:

- Förvaltningens hälsoteam har sammanfattat materialet från personalmötena och kommer arbeta vidare med förslagen under 2023 i form av olika aktiviteter.

- I övrigt har enhetscheferna fått tillgång till Suntarbetslivs friskfaktorstarten som är en webbportal med färdigt material att arbeta vidare med på personalmöten och fortsätta implementering av friskfaktorerna. Hälsoplanerna skrivs utifrån ett friskfaktorperspektiv så det implementeras även där.

Genomförd åtgärd C- Hälsoplaner inrättas

Resultat av åtgärd:

- Mall för hälsoplaner har upprättats under hösten 2022 och vi har haft genomgång med samtliga enhetschefer om hur de är uppbyggda och ska fyllas i. De har samma deadline som A3 planerna när det kommer till färdigställande och ska följas upp vid delårsrapportering och bokslut. Vi har byggt in hälsoplanen som en del av A3 planen för att ha allting samlat och för att underlätta för chefer att se de röda trådarna i verksamheten mellan arbetsmiljöfrågor och friskfaktorer m.m.

Fortsatt arbete:

- Den metod vi valt för att mäta friskfaktorerna är pulsmätningar. Ett sådant verktyg har upphandlats i dec 2022 med företagshälsan. Pulsmätningensverktyget hjälper verksamheten att mäta progressen i hälsoplanerna. Första pulsmätningen görs i feb/mars 2023. I slutet av 2023 kommer även en förvaltningsövergripande OSA enkät att byggas in i pulsmätningensverktyget. Vi inför även ett internationellt mätvärde s.k. ENPS (Employee net promoter score) i pulsmätningarna som visar oss i vilken utsträckning vår personal hade rekommenderat vår arbetsplats till andra vänner och bekanta.

Pågående Åtgärd D- Uppdrag Självgranskning

Resultat hittills:

- Metoden Uppdrag självgranskning är tänkt som ett verktyg för cheferna att öka delaktighet, engagemang, motivation, arbetsglädje samt påverkan på arbetsbelastning och ansvar bland medarbetarna. Projektet har genomförts under 2022 tillsammans med chefer och medarbetare på 6 SÄBO, 5 Hemvårdsområden SSK-enheten, Myndighetsenheten och Förebyggande enheten. Köket på Familjens Hus genomförde ett eget upplägg av Uppdrag självgranskning FAS 1 och FAS 2 med titeln, Uppdrag nytt arbetslag.
- Några enheter inom Vård- och omsorgsavdelningen har valt att ytterligare fördjupa sitt arbete utifrån Uppdrag självgranskning och följande aktiviteter har skett under 2022:

- Uppdrag Vård- och Omsorg till nyanställda: Hemvård Centrum Öst
- Uppdrag yrkesprofessionalitet i arbetsmiljön: Hälsohuset, Korttids- och Växelvård samt Myndighetsenheten.
- Enhetschef på Hemvård Centrum Öst, Bäckahästens äldreboende samt Tullaboda 2 har startat upp samt genomfört tillsammans med arbetsplatsens skyddsombud ett arbetsplatsnära Systematiskt arbetsmiljöarbete genom regelbundna arbetsmiljömöte.
- De upplevda resultaten av åtgärderna bland cheferna hänvisas till Bilaga 1.

Fortsatt arbete:

- Under senare delen av 2022 har chefer och medarbetare påbörjat Uppdrag självgranskning och genomfört FAS 1: 2 SÄBO samt Rehabiliteringen. Fas 2 fortsätter under 2023.

Pågående Åtgärd A- *Planer för att motverka hot/våld & ha beredskap*

Resultat av åtgärd:

- Varje avdelning har inom ramen för sin Verksamhetsplan skapat aktiviteter för att motverka och förebygga att personalen blir utsatt för hot/våld i sitt arbete. Enheter har haft genomgång på personalmöten kring kommunens policys vad gäller hot och våld samt haft diskussioner i mindre merarbetargrupper. Medvetenheten och kunskapen kring detta ämne har höjts hos personalen. Övrigt arbete kring hot och våld sker inom ramen för SAM (Systematiskt Arbetsmiljöarbete) där samtliga av de potentiella hot och våldssituationer som identifieras hanteras med hjälp av risk och konsekvensanalys och handlingsplan. sam

Fortsatt arbete:

- En del av arbetet har genomförts men pågår fortfarande på vissa enheter som en del av deras hälsoplan.
- Inom Funktionsstöd pågår utbildningen Nimbusgården för all personal där fokus ligger på tydliggörande pedagogik som ett led i att möta brukaren utifrån dennes förutsättning vilket minskar risken för våldssituationer.

Utveckling & Chefsfrågor

Utvecklingsområde 1

Genomförd åtgärd A- *Kompetenstrategi upprättad*

Resultat av åtgärd:

- Det finns idag en plan för en förvaltningsövergripande kompetensstrategi som bland annat omfattar ett stort avsnitt kring medarbetarnas

utvecklingsmöjligheter kopplade till verksamhetens kompetensbehov och framtida utmaningar. Det kan röra sig om specifika utbildningsinsatser som språklyft, handledare -och ambassadörsprogram med mera.

- En övergripande aktivitet i kompetensstrategin är ”språkutvecklande arbetsplats” för utförarverksamheterna inom avdelningarna Vård och omsorg och Funktionsstöd. Hösten 2022 har 2 st medarbetare i staben gått utbildning i och fått certifiering som språkombudsutbildare. Vi har nu utbildningen i egen regi.
- 2022 utbildades 23 nya undersköterskor inom ramen för äldreomsorgslyftet (utbildning på betald arbetstid) som inte tidigare kunnat erhålla titeln Undersköterska.
- 2022 gick 10 st. medarbetare med låg språkkompetens och språkutbildning på grundskolenivå steg 1-4. Resultat: Ökat chansen till anställningsbarhet men också att på sikt kunna söka sig till längre utbildning, antingen via äldreomsorgslyftet på Vuxenutbildningen i Trelleborg eller via annat lärosäte där behörighetskravet är svenska på grundnivå.
- Nytt koncept: Fysisk introduktionsdag för 57 st (samarbete SOC och Vuxenutbildningen). utbildade nya sommarvikarier hölls våren -22 inför deras nya sommaranställning. Resultat: mer rustade och förberedda för sitt sommarjobb. Lättare att ta till sig den faktiska introduktionen och brevidgången på arbetsplatsen inför anställningen.
- 25 st. tillsvidareanställda utbildade stödassistenter inom avdelningen Funktionsstöd genomförde Vuxenutbildningens kurser i Psykiatri 1 och Funktionshinder och funktionsnedsättning 1 under hösten/våren 21-22. Resultat: Ökad kompetens och medvetenhet, gav nya verktyg för att hantera uppkomna situationer, ökad medvetenhet kring brukarnas särskilda behov.
- Ett introduktionspaket framtaget med grundläggande baskunskaper förlagd under hösten -22 för samtliga (11 st) chefer inom avdelning Funktionsstöd i samband med nya omorganisationen. Bland annat med extern och intern utbildning i arbetsrätt, budget och ekonomi, lagrum, avvikelshantering. Resultat: Nu har både gamla och nya första-linjens- chefer fått samma grundläggande kunskaper och är rustade för att ta sig an stora och viktiga områden för verksamheterna och personalen.

- Inom avdelningen Funktionsstöd ska samtliga medarbetare / stödassistenter och stödpedagoger genomgå (mål 2023) 5 dagars utbildning i Tydliggörande pedagogik på Nimbusgården. 1/3 avklarad under 2022. Resultat: lärt sig nya verktyg att använda i arbetsvardagen.

Fortsatt arbete:

- Våren -2023 startar första utbildningen med 14 st språkombud (mål 2024 är 45 st språkombud på Socialförvaltningen).

Utvecklingsområde 2

Pågående Åtgärd A- *Regelbunden aktiv Ledarutveckling*

Resultat av åtgärd:

- Hänvisning till åtgärd B Samarbete med Suntarbetsliv där ledare deltagit i workshops.
- Förutom arbetet med friskfaktorerna har vi gjort en undersökning bland enhetscheferna om deras behov av ledarutveckling för att säkerställa att vi planerar rätt insatser. Utifrån svaren som inkommit har vi planerat olika teman på våra ledarträffar som vi haft 1gg per månad. Dessa har haft olika teman i syfte att höja medvetenheten och kompetensen kring ledarskap, digitalisering, arbetsmiljö, kompetensstrategi m.m. Här har vi även haft externa föreläsare på besök.
- Central utbildning i Lönesamtal har anordnats i dec i samarbete med HR avd. Här har chefer fått förnyad kompetens inför lönekartläggningar våren 2023.
- Vi har genomfört en Menti-undersökning och haft diskussionsforum i dec 2022 med våra kranskommuner Vellinge/Svedala och våra chefer för att diskutera framtida utvecklingsområden.
- Verksamhetens krav att alltid ha en chef i beredskap hanteras numera utifrån frivillighet bland cheferna vilket bidragit till att avlasta de chefer som har svårt att få ihop livspusslet med jourtjänstgöring.
- Förvaltningen har satsat på avlastning av praktiska arbetsuppgifter som numera sköts av vaktmästaren. Detta har frigjort mer till åt cheferna till deras verksamheter.

- Inom Funktionsstöd har man satsat på det nära ledarskapet genom en omstrukturering med färre medarbetare per chef. Organisationen består av två strategiska områden- traditionell och särskilt resurskrävande. Varje chef har nu färre verksamheter och färre medarbetare per första linjens chef under sig. Ett nytt chefsled är inrättat med 2 enhetschefer som ska arbeta med strategiskt arbete och utveckling.
- Inom IFO har alla chefer och 1:e socialsekreterare gått/går 2-dagars utbildning i Krishantering och psykologisk hjälp. Detta har resulterat i att vi skapat förutsättningar för att på ett bättre och enhetligt sätt kunna stötta medarbetare och kollegor i svåra situationer.
- Inom Funktionsstöd har samtliga chefer fått utbildning i hantering av rehabiliteringsärenden, arbetsmiljöarbete samt arbetsrätt.
- Inom Vård och omsorg har samtliga chefer certifierats i Thomasmodellen som är ett verktyg som ger stöd i grupp-och individutveckling. Genom detta har cheferna fått ett verktyg i sitt chefs- och ledarskap inom områdena kommunikation, teamutveckling, konflikthantering, befattningsanalys, stöd i rekryteringsarbetet avseende annonsutformning samt intervjusituation.

Pågående arbete:

- Ledarträffar 1gg/mån kommer fortsätta under 2023 och då med ett större fokus på workshopformat och dialog för att arbeta med vardagliga ledarfrågor i strukturerat format.
- Vi kommer sända ett antal chefer inom ramen för pilotprojektet riskorienterat arbetssätt på utbildning hos SKR i riskorienterat arbetssätt.
- Vi planerar även att införa handledningsinsatser för våra enhetschefer för att hjälpa de få guidning i sitt ledarskap i vardagen.
- Samverkan fortsätter med kranskommunerna Vellinge och Svedala och några av förslagen som framförts kring hur vi kan samarbeta på chefsnivå ska utvärderas under året.

- Inom funktionsstöd ligger fortsatt fokus på chef under 2023 då vi inför systematisk reflektion. Utifrån detta tas sedan ställning till vilka behov chefen har för fortsatt ledarutveckling.

Arbetstider & Arbetsbelastning

Utvecklingsområde 1

Pågående Åtgärd A- *Arbetstider*

Resultat av åtgärd:

- Inom hela förvaltningen erbjuds anställda att arbeta heltid.
- Vid nyanställningar erbjuds heltidsanställningar (enligt nya LAS ska alla arbetsgivare oavsett offentlig eller privat sektor erbjuda detta och om det inte kan erbjudas så ska det kunna motiveras). Skulle den enskilde av någon anledning inte önska heltid och det är möjligt för verksamheten kan tjänstledighet beviljas. En gång om året ges medarbetarna möjlighet inom ramen för heltid som norm att gå upp i tid. Medarbetaren kan alltid signalera, oavsett tid på året, att de önskar högre sysselsättningsgrad i enlighet med AB (Allmänna bestämmelser)

Pågående arbete:

- Inom Funktionsstöd finns 34,20h som heltidsmått i samtliga verksamheter med nattarbete. Även barnboendet har 34,20 som heltidsmått. Detta är ett lokalt avtal som tecknats och löper under ett år, fram till september 2023. Detta utifrån hypotesen att sjukfrånvaro kommer minska då mer tid för återhämtning finns samt lättare att rekrytera vilket skapar förutsättningar för dem som arbetar att undvika kvalificerad övertid p.g.a. avsaknad av tillräckligt med personal.
- Även inom sjuksköterske-enheten finns avtal om tjänstgöringstid med heltidsmått på 32h. Från att kvällarna löstes med kvalificerad övertid och bemanningssköterskor, finns efter ändrad tjänstgöringsgrad, ingen övertid och inga bemanningssköterskor.

Svarsfrekvens medarbetarenkät

Utvecklingsområde 1

Ej påbörjad Åtgärd A -*Öka svarsfrekvens*

Denna åtgärd är ännu inte aktuell då vi inte har information om när ny medarbetarenkät ska genomföras samt om den endast kommer finnas digitalt eller även i pappersformat.

Bilaga 1. Upplevda effekter från projekt Uppdrag självgranskning:

- Tydlighet och förankring om vårt uppdrag
- Metoden skapar ett naturligt sätt att reflektera tillsammans.
- Bidrar till en bättre teamkänsla, en större förståelse och respekt för varandra.
- Viktiga frågor om yrkesprofessionalitet, gruppdynamik och beteende. Många aha-upplevelser.
- Fått verktyg där alla är delaktiga i diskussioner om vad som är kvaliteten i vårt arbete.
- Större förståelse för sina skyldigheter och vad det innebär att ha ett yrkesprofessionellt arbetssätt.
- Diskuterar med varandra, trots oenighet med respekt för varandra och med fokus på uppdraget.
- Berört bekväma och obekväma teman, lättare att nu skapa förståelse för det som inte är ok.
- Vi har Uppdrag självgranskning som en stående punkt på våra personalmöten, det är lättare att prata om saker när vi pratar om hur vi vill ha det, i stället för hur vi inte vill ha det.
- Förtydligande om vad det innebär att vara anställd, vad ett anställningsavtal innebär för både medarbetare och arbetsgivare när det gäller ansvar.
- Bidragit till bra diskussioner och funderingar under och även efter tillfällena vi träffades, kring etik, ansvar, attityder och handlingar.
- Kommunikationsvägen mellan mig som chef och medarbetarna har utvecklats positivt.
- Medarbetarna samarbetar för att utveckla och förbättra rutiner. De arbetar mer som grupp, och tänker mer ur kundperspektiv än på det egna personliga perspektivet. Medarbetarna hänvisar ofta till cykelkedjan som vi pratade om i Uppdrag självgranskning.
- Medarbetarna har en mer respektfull kommunikation sinsemellan.
- Genom Uppdrag självgranskning har mina medarbetare fått bekräftelse på deras arbete och att de bidrar till en god arbetsmiljö, de har även fått bekräftelse på att deras arbete ger resultat ut till hyresgäster.
- Ett fantastiskt material, ett hjälpmedel för förtydligande av lagar, regler, rutiner och riktlinjer.
- Har gjort att vi på våra personalmöten har mer levande samtal, komma med egna reflektioner som man enkelt nu kan fläta samman.
- Medarbetarna har fått fundera över sitt egna ansvar och yrkesprofessionella förhållningssätt till deras skyldigheter och rättigheter.

- Att det inte är OK att vara otrevlig på arbetet, låta det gå ut över arbetet, hyresgäster och kollegor. Att man har rätt att förvänta sig ett trevligt bemötande på sin arbetsplats. Vi har börjat med att skriva kontrakt med varandra på hur de ska förhålla sig till varandra och sin gemensamma arbetsmiljö på respektive avdelning.
- Medarbetarna har blivit väldigt kunniga i våra riktlinjer och policys och kan påminna och hjälpa varandra samt våra vikarier.
- Uppdrag självgranskning hjälpte gruppen att börja fundera och reflektera över viktiga saker gällande medarbetarskap, arbetsmiljö, hur man är mot kund och de insatser man utför samt kring arbetsgruppens gemensamma ansvar.
- Arbetsmetoden med post-it lappar tyckte jag som chef, var ett bra och enkelt sätt att få i gång funderingar och reflektioner. Viktiga diskussioner sker nu också i vardagen.
- Jag som chef och mina medarbetare har kommit närmare varandra i våra samtal och dialoger. Arbetsgrupperna har fått en större förståelse för varandra.
- Efter Uppdrag självgranskning är nu kommunikation och dokumentation två områden som hela tiden utvecklas och förbättras.
- För medarbetarna betydde arbetet med kommunikation och teamutveckling med personprofilanalyser oerhört mycket. De fick tid att analysera både sig själv och reflektera om och öka förståelsen för den arbetsgrupp de arbetar i.
- Uppdrag självgranskning har i allra högsta grad bidragit till den utveckling som skett i denna hemvårdsgrupp– uppdrag självgranskning sätter arbetssättet strukturerat på kartan men jobbet sker ute med uppföljning, kontinuitet och engagemang i vardagen där chefen måste leva arbetssättet i vardagen.
- KIA anmälningar har minskat drastiskt på de arbetsplatser som genomför regelbundna arbetsmiljömöten, detta till fördel för det gemensamma förebyggande arbetsmiljöarbetet.