



Kenneth Johansson
Avdelningschef Vård och omsorg
Kenneth.johansson2@trelleborg.se

Socialnämnden

Svar på revisionens granskning av arbetsmiljö och sjukfrånvaro inom vård och omsorg

Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Trelleborgs kommun har givit revisionsföretaget Ernst & Young i uppdrag att granska om socialnämnden bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer. Granskningen har fokuserat på vård- och omsorgsverksamheten. Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer med ansvariga chefer, HR-chef, skyddsombud samt ett urval av medarbetare. Sakgranskning har genomförts av samtliga intervjuade.

Den sammanfattande bedömningen som görs är att socialnämnden inte fullt ut bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete. Positiva aspekter i utredningen är att det genomförs riskbedömningar och därpå uppföljning – men systematiken med ett gemensamt arbetssätt inom samtliga enheter kan förbättras.

Beslutsunderlag

Kommunrevisionens granskningsrapport

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att med denna skrivelse och förslag till åtgärder anse utredningen besvarad att omedelbart justera beslutet.

Beslutet skickas till

Kommunrevisionen

Ärendet

Ernst & Young har vid sin granskning av dokumentation och vid intervjuer gjort följande iakttagelser:

Det finns styrdokument och rutiner för arbetsmiljöarbetet. Verksamheten identifierar förbättringsområden utifrån undersökning av arbetsmiljön och verksamheten vidtar övergripande åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

”Revisionen visar att styrdokument finns och att verksamheten vidtar övergripande åtgärder för förbättringar.

Resultat från medarbetarenkät och intervjuer visar på en hög arbetsbelastning på medarbetare. Det saknas dokumenterad analys för medarbetarenkäten..

Arbetsgången är att varje resultatenhet identifierar 2-3 förbättringsområden utifrån ett verksamhetsspecifikt behov. Detta hanteras på arbetsplatsträffar och andra forum. Redovisningen sker i befintliga måldokument.

Chefer har olika förutsättningar för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete på grund av antalet medarbetare per chef samt resursbrister.

Resultatenheterna varierar i storlek. Detta har medfört att organisationen infört teamledare, som ska fungera som stöd till ansvarig enhetschef och vara den/om som leder det dagliga arbetet. Utifrån verksamhetens utformning och struktur avgör ansvarig enhetschef behovet av teamledare. Denna funktion ska ge ansvarig enhetschef förutsättningar att arbeta mer strategiskt och övergripande. En översyn av uppdraget som teamledare kommer att genomföras under början på 2022, för att tillse att uppdraget blir tydligt definierat.

Det är utan tvekan så att den ännu rådande pandemin ställer och har ställt stora krav på den befintliga organisationen. Vissa enheter har haft en hård belastning på grund av restriktioner som införts för att hantera smittläget. Trots detta har organisationen klarat av sitt primära uppdrag.

Det har på vissa enheter inte har förekommit arbetsplatsträffar under år 2020 och medarbetare har inte haft tydlig vägledning i att prioritera arbetsuppgifter vid personalbortfall.

Pandemin har påvisat att det inom vissa verksamheter inte funnits lokalmässiga förutsättningar att på ett tryggt och säkert sätt genomföra de traditionella mötesformer som naturligt ingår i arbetsmiljöarbetet, framför allt inom hemvården. Socialnämnden har tagit detta på största allvar och givit förvaltningen i uppdrag att tillse att hemvårdens lokalsituation genomlysas och förbättras. Detta görs i samråd med kommunens fastighetsavdelning.

Inom samtliga enheter pågår en utrustning av digital teknik för att ge verksamheten förutsättningar att nyttja detta för att förbättra befintliga kommunikationsvägar.

Prioriteringsordning finns inom verksamheterna, men pandemin har ställt organisationen inför en del ny hantering, som det saknats beredskap för. Trots detta har organisationen hanterat detta på ett fullt godkänt sätt.

Socialtjänst- och arbetsmiljölag kolliderar ibland i bedömningen av hur enskilda individer väljer att leva sitt liv. Handlingsplaner upprättas där behovet av sådan finns utifrån genomförd riskanalys.

Av kommunens övergripande uppföljning av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete kan vi utläsa att arbetsmiljöarbetet inte bedrivs helt systematiskt i hela verksamheten då såväl uppföljning av den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön genomförs i olika utsträckning på olika enheter.

Målsättningen är arbeta med ständiga organisatoriska förbättringar, rutiner för hantering finns, men behöver tydliggöras.

Det saknas en dokumenterad kartläggning av kompetensbehov och en kompetensförsörjningsstrategi.

Denna brist har identifierats av socialnämnden och rekrytering av kompetensstrateg har genomförts och som första uppdrag ingår att ta fram en övergripande kompetensstrategi. Utbildningsinsatser pågår och kommer att fortsätta under 2022.

Vi bedömer kartläggningen av sjukfrånvaron som ej fullt ut tillräcklig, mot bakgrund av att det saknas en dokumenterad analys av sjukfrånvaron som är specifik för vård- och omsorgsverksamheten som nämnden tar del av. Vi är bekymrade över detta, särskilt då det i intervjuer och underlag framkommer att det råder en hög arbetsbelastning på grund av den höga sjukfrånvaron. Vi ser dock positivt på de åtgärder och insatser som genomförs, bland annat kring hälsoresan.

Förvaltningen har på nämndens uppdrag arbetat intensivt med sjukfrånvaron. Analys har gjorts av partssammansatt grupp, med representation av politiker, fackligt förtroendevalda och arbetsgivare. Detta analysarbete har medfört flertalet åtgärder, både på övergripande nivå, men även på enhet. Hälsostrateg har rekryterats, och projekt "Hälsoresan" har påbörjats. Flertalet andra åtgärder är också påbörjade, som "Uppdrag Självgranskning"

Intervjuade uppger att det tidigare fanns en samverkan med fackförbundet Kommunal. Fackförbundet valde dock att bryta samverkansavtalet. Enligt intervjuad från Kommunal avbröts samverkan på grund av att avtalet inte efterlevdes av kommunen. Intervjuade från kommunen uppger att det finns en ambition att upprätta ett nytt samverkansavtal med Kommunal. Kommunen samverkar med en rad andra fackförbund, bland annat Vårdförbundet.

Arbetsgivaren delar inte Kommunals synpunkter på efterlevnaden av samverkansavtalet. Arbetsgivaren anser sig till största delen ha följt de överenskommelser som gjorts via samverkansavtalet. Ambitionen är att frågor ska lösas verksamhetsnära och detta har varit strävan, men det kräver åtaganden från båda parter, med en tydlig rollfördelning och ambition och vilja med lösningsfokus.

Sammanfattande bedömning av Socialnämnden

Fler talet de utvecklingsområden som granskningen påvisar har identifierats och åtgärdats.

Rekrytering av kompetensstrateg och hälsostrateg på förvaltningsnivå har genomförts. Uppdrag självgranskning pågår i flertalet verksamheter inom vård och omsorg, med fokus på att förstå sin roll i ett större sammanhang. Vård och omsorgs två verksamhetsutvecklare hanterar frågor på övergripande nivå och kan med sin kompetens och bakgrund ge stöd och råd till första linjens chefer.

Utbildningsinsatser pågår, under perioden 2021 – 2022 kommer ca 50-60 undersköterskor att utbildas. Satsning kommer också att göras på spetskompetens inom flertalet områden.

En strategi för hantering av ohälsa kommer inom kort att beslutas, inom konceptet ”Hälsoresan”.

Samma åtgärd kommer att genomföras inom området kompetensförsörjning.

Granskningen som genomförts under en av de största kriserna i modern tid, visar vid en samlad bedömning, att socialnämndens verksamhet står väl rustad inför framtiden. Flertalet av de brister som identifierats vid granskningen, har redan i tidigare skede genomlysts, identifierats och åtgärdats av nämnden, trots en världsomfattande pandemi, som vård och omsorgsverksamheten varit hårt drabbad av.