



Rena Nilsson  
Hälsostrateg  
rena.nilsson@trelleborg.se

Socialnämnden

## Projektplan Hälsoresan

### Sammanfattning

Hälsostrategin är en del av Socialförvaltningens övergripande målsättning om ett hållbart arbetsliv. Denna skrivelse inleds med en beskrivning av denna övergripande plan där hälsostrategin och kompetensstrategin utgör två underliggande förgreningar.

Nämnden har gett förvaltningen i uppdrag att skapa en hälsoorganisation, inrätta befattningen hälsostrateg samt upprätta en projektplan med angivna mål och tidplan för projektet.

Strategin har ett hälsofrämjande och förebyggande fokus. De huvudsakliga spåren i strategin är att fokusera på evidensbaserade friskfaktorer och anta ett riskorienterat arbetssätt. Spåren löper parallellt i hälsostrategin, vilka kommer ge flera insatser, vissa redogörs för i projektplanen.

### Beslutsunderlag

Projektplan för hälsoresan inklusive Socialförvaltningens övergripande målsättning för ett hållbart arbetsliv.

Bilaga med Powerpoint presentation "Hälsostrategi för ett hållbart arbetsliv"

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta:

att fatta beslut om godkännande av projektplan

att fatta beslut om föreslagna övergripande måltal för hälsoarbetet

## Ärendet

### Socialförvaltningens målsättning för ett hållbart arbetsliv.

Ett hållbart arbetsliv handlar om att skapa förutsättningar för medarbetare att kunna och vilja arbeta ett helt yrkesliv. En hållbar arbetsplats arbetar därför aktivt för att förebygga att anställda skadar sig eller drabbas av ohälsa på grund av sitt arbete.

Välmående och välfungerande medarbetare och organisationer behöver skapa förutsättningar och kunskap för att motverka sjuktal och främja ett sunt arbetsliv.

Ovanstående är grundförutsättningar för att vi som organisation ska klara av välfärdsuppdraget och de utmaningar vi står inför. För att lyckas med vår målsättning behöver vi främja en aktiv samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackliga parter i alla insatser vi planerar.

### Utmaningar

Socialförvaltningen står inför flertal utmaningar de närmsta åren vad gäller välfärden. Flertal av de utmaningar vi står inför är även identifierade nationellt i rapporter så som Socialstyrelsens lägesrapport 2021- ”Vård och omsorg för äldre” samt SKR:s rekryteringsrapport för 2020. De utmaningar som identifierats är:

- De äldre blir äldre
- Äldres mångfacetterade behov ökar
- Samsjuklighet kopplat till LSS och psykisk ohälsa ökar
- Pensionsavgångar ökar
- Ökad konkurrens om arbetskraft på arbetsmarknaden
- För få sökande till utbildningar inom vård och omsorg
- Hög sjukfrånvaro bland personal

### Våra åtgärdsområden

#### *Sjukfrånvaro & Arbetsmiljö*

På Socialförvaltningen har vi under flertal år haft en hög sjukfrånvaro både vad gäller kort -och långtidsfrånvaro, detta ser vi som en viktig parameter att hantera och åtgärda. Den påverkar vår förmåga att både kort -och långsiktigt hantera välfärdsuppdraget samt har negativa konsekvenser för den enskilde individens välbefinnande och arbetsmiljön. Faktorer som medför ett kompetensbortfall i verksamheten och därmed påverkar vår service till medborgaren. Dessa faktorer begränsar våra möjligheter att långsiktigt fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare och vår förmåga att bibehålla kompetensen i organisationen.

#### *Kompetensförsörjning*

För att locka och behålla nya generationens medarbetare och därmed ha resurser för att klara välfärdsuppdraget behöver vi som arbetsgivare vara öppna för att hitta individuella lösningar utefter behov. Även om vi har övergripande strategier för kompetensförsörjningen behöver strategin brytas ner i specifika lösningar och

åtgärder som är individuellt anpassade till respektive enhets förutsättningar. Detta innebär att vi öppnar upp för att prova olika insatser och lokala lösningar vars effekt regelbundet utvärderas. Vi behöver rusta våra medarbetare på ett sätt som främjar individens personliga utveckling, som tar hänsyn till individens förutsättningar och livssituation men samtidigt säkerställer vårt åtagande att utföra välfärdsuppdraget. Våra medarbetare ska känna stolthet och agera enligt våra gemensamma värderingar: öppenhet, respekt och ansvar. Som arbetsgivare behöver vi därför ligga i framkant vad gäller kompetensförsörjningslösningar genom att bedriva regelbunden omvärldsbevakning.

### **Två huvudsakliga strategier**

Som ett led i skapandet av ett hållbart arbetsliv fokuserar förvaltningen på två strategiskt viktiga områden som är nödvändiga för att möta framtidens utmaningar: Hälsa och Kompetens. Dessa två identifierade fokusområden har en del beröringspunkter och behöver därmed samverka i vissa delar. Samtidigt utgör de två väldigt omfattande delar av verksamheten vilket kräver att vi tar utgångspunkt i två separata strategier.



*Figuren illustrerar den övergripande målsättningen med ett hållbart arbetsliv som mynnar ut i två övergripande strategier, som sedan bryts ner i planer för aktiviteter / åtgärder på olika nivåer i organisationen.*

## Socialförvaltningens 3 åriga hälsostrategi

En Hälsostrategi har tillsatts enligt nämndens beslut under våren 2021 som ett resultat av underlaget som arbetsgruppen för hälsoresan presenterat. Förvaltningen fick då i uppdrag att ta fram en hälsostrategi, upprätta en hälsoorganisation och ta fram en tidsplan med tillhörande mål. Detta har nu genomförts.

Strategin har 3 huvudsakliga syften som tar sin utgångspunkt i det arbete som arbetsgruppen för Hälsoresan tagit fram under våren 2021:

1. Att öka medvetenhet och kunskap både gällande den enskilde medarbetarens hälsa och egenansvar samt även den organisatoriska kompetensen gällande arbetsmiljö, hälsa och friskfaktorer.
2. Förstärka medarbetarhälsan och sänka sjukfrånvaron
3. Skapa en långsiktigt hållbar organisation och därmed även en hållbar kommun som är en attraktiv arbetsgivare, klarar sin kompetensförsörjning och därmed välfärdsuppdraget.

Hälsostrategin tar sin utgångspunkt i ett **helhetsperspektiv** och ska utgöra en del av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM)

Den nya hälsoorganisationen bör utgå från ett holistiskt perspektiv där delarna, helheten och samspelet däremellan tas i beaktande. Utgångspunkten är ett koncept som tar hänsyn till faktorer kopplade till människa, teknik och organisation (MTO-perspektiv) Detta koncept är vedertaget inom svensk arbetsmiljöforskning och förklaras kort nedan.

### Människa

Här beaktar vi faktorer som: kognitiv förmåga, fysiska förutsättningar, psykosocial arbetsmiljö, lärande. Människor är olika när det kommer till fysiska och kognitiva förmågor, något vi behöver ta hänsyn till i utvecklingsarbetet.

### Teknik

Här tar vi hänsyn till faktorer som: Ergonomi, tekniska hjälpmedel, digital kompetens, fysisk arbetsmiljö, metoder/processer. Tekniken och kontaktytorna mellan teknik och människa påverkar oss i stor utsträckning. Därför är det viktigt att tekniken nyttjas på ett sätt som avlastar människor.

### Organisation

Här undersöker vi faktorer som: Ledarskapet, Bemanningsplanering, Målstyrning, Kommunikation, Metoder och processer. Organisationen och hur vi organiserar oss har stor inverkan på arbetsmiljöfrågorna och hälsoaspekter. Organisationen ska ge oss förutsättningar att göra vårt uppdrag.

Sedan tidigare har arbetsgruppen för hälsoresan betonat att fokus för hälsostrategin ska ligga på medarbetare som befinner sig ”över strecket” det vill säga de som är välstående eller har enstaka ”normal” frånvaro. I hälsostrategin görs ett tillägg på att även inkludera de med upprepade ”korttidsfrånvaro”. Utifrån uppdraget att fokusera hälsofrämjande och förebyggande, har projektplanen fokus på två nivåer:

### **1. Fokus på Friskfaktorer (Hälsofrämjande)**

Vilka friskfaktorer är kända utifrån befintlig forskning och studier, för att känneteckna en sund arbetsplats med låg frånvaro? Dessa ska vi identifiera i en nulägesanalys och stärka det som behöver vårt fokus

### **2. Riskorienterat arbetssätt introduceras (Förebyggande)** Från reaktiv till aktiv. Det riskorienterade arbetssättet är ett komplement och en förstärkning av arbetet med friskfaktorer. Här undersöker vi vilka medarbetare som är i riskzonen att utveckla ohälsa genom analyser av ett antal parametrar utifrån en handbok kring riskorienterat arbetssätt.

Det bör betonas att vi långsiktigt även behöver beakta en tredje nivå dvs. att arbeta med de som har en långtidssjukskrivning eller befinner sig i en aktiv rehabiliteringsprocess.

## **Projektplan med aktiviteter.**

### **1.Övergripande Nulägesanalys: Slutförd**

Hälsostrategen gör en Nulägesanalys av sjukfrånvaro, orsaker till ohälsa, nyttjandegrad friskvårdsbidrag, typ av ohälsa, resultat från tidigare medarbetarenkäter och material från Hälsoresans arbetsgrupp, för att skapa sig en bild av vart förvaltningen befinner sig.

### **2. Samverkan & Kommunikationsplan: Pågår**

Samverkan och information till ledningsgrupp, fackliga parter, politiker, chefer och medarbetare är ett nödvändigt inslag i hela hälsoresan. Görs via samverkan, möte med partsammansatt grupp, Arbetsplatsträffar (APT), förvaltningsbrevet m.m. Hälsoorganisationen kommer upprätta en kommunikationsplan i samråd med kommunövergripande kommunikatör.

### **3. Upprättande av hälsoorganisation: Slutförd jan 2022.**

Ett operativt team med olika kompetenser som blir motorn i säkerställandet av att hälsostrategin implementeras. Leds av hälsostrategen med lämpliga mandat från förvaltningsledningen.

### **4. Identifiering & arbete med Friskfaktorer: Start mars 2022**

Utgångspunkten är ett hälsofrämjande perspektiv där ansökan gjorts till Sunt Arbetsliv om att få in deras resursteam i en insats på 6+6 mån för att identifiera friskfaktorer och skapa handlingsplan för förbättringsområden. Ansökan är godkänd och insatsen startar mars 2022. Samarbetsplan för detta kommer upprättas.

### **5. Implementera Riskorienterat arbetssätt: Prel. start hösten 2022**

Utgångspunkten är ett förebyggande perspektiv där vi genom en strukturerad metod framtagen av Sveriges kommuner och regioner (SKR) gör mer djupgående analyser på enhetsnivå. Utifrån dessa analyser tas fokusområden fram för att fånga upp de medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro. Detta arbete kommer även ta utgångspunkt i resultaten av medarbetarundersökningen, aktuell sjukfrånvarostatistik samt underlag från projekt "Uppdrag Självgranskning".

## **6. Upprättande Målbild & Hälsoplaner. Påbörjad våren 2022**

Förvaltningsövergripande målbild med mätbara mål samt upprättande av Hälsoplaner på enhetsnivå. Hälsoplanerna tar utgångspunkt i förvaltningsövergripande målbilden men bryts ner på enhetsnivå utifrån rådande förutsättningar. Medarbetarundersökningens resultat och förbättringsområden kommer införlivas i respektive enhets plan. Även resultat från projekt Uppdrag självgranskning kommer tas med.

## **7. Upprättande av kommunikationskanaler för hälsorelaterat arbete. Start våren 2022**

- Befintligt förvaltningsbrev får en hälsokolumn
- Framtagande av en hälso-app för medarbetarna
- Inrättande av ett hälsoteam med lokala hälsocoacher- medarbetare som inspirerar medarbetare.

## **8. Digital Pulsmätning- Start 2022**

Komplement till årliga medarbetarundersökningar som ger enhetscheferna verktyg att mäta hälsoläget i real-tid. Därmed kan signaler på ohälsa fångas upp tidigt och åtgärdas. Vi kommer ta fram en prototyp på en sådan pulsmätning och göra en pilot på några enheter innan vi lanserar den i hela förvaltningen. Pulsmätningen blir ett kompletterande verktyg till det riskorienterade och förebyggande arbetet. Möjliggörs tack vare att vi tillhandahåller personliga mobiltelefoner.

## **9. Årets medarbetarundersökning analyseras. Start feb 2022.**

Utifrån 2021-års resultat hitta mönster, GAP-analyser och åtgärdsområden. Undersökningen kommer utgöra en kunskapskälla för arbetet med Riskorienterat arbetssätt, Identifiering av friskfaktorer samt vid upprättande av hälsoplaner. En förvaltningsövergripande plan för hur vi arbetar vidare med medarbetarenkätens resultat finns upprättad.

## **11. Hälsofrämjande insatser (ej tidsatta)**

- Översyn av schemaläggning lokalt på respektive enhet, heltidsprojektet.
- Friskvårdstävlingar i syfte att höja nyttjandegrad på friskvårdsbidraget.
- Fallpreventionsutbildning för att hindra fallolyckor bland personal.
- Ergonomiutbildningar, Workshops kring stress/sömn/nattarbete,Handledning för utsatta yrkesroller.
- Kunskapshöjande föredrag i samband med APT, Teambuilding dagar, Planeringsdagar m.m. med olika hälsoteman.

## **12. Utvärdering & Milstolpar (ständigt pågående)**

Samtliga insatser ovan kräver kontinuerlig uppföljning och utvärdering. Vi arbetar systematiskt för att kunna identifiera vilka av insatserna som ger effekt. Ledningen ansvarar för och genomför uppföljning och Hälsoorganisationen. En tidplan med milstolpar kommer att upprättas av hälsoorganisationen.

## MÅLTAL

**Förvaltningen har upprättat måltal för följande fokusområden:**

### **1. Minskad Sjukfrånvaro (%)**

Måltal för den totala sjukfrånvaron per år under tre års tid.

År 1: 9,3%

År 2: 8,55%

År 3: 7,55%

### **2. Ökad Nöjd Medarbetar Index (NMI)**

Utifrån förvaltningens NMI upprättas ett medeltal som samtliga enheter ska uppnå.

Medeltal för NMI till nästkommande mätning: 75 i medelvärde

### **3. Ökad Upplevd Medarbetarhälsa**

Detta är ett nytt måltal vi ämnar inrätta där vi genom korta frågeställningar, så kallade pulsmätningar, gör regelbundna mätningar av medarbetarens upplevda hälsa på enhetsnivå. Frågeställningarna kommer att kopplas till OSA/Psykosocial skyddsround.

År 1: ökad upplevd god eller bättre hälsa: +2%

År 2: ökad upplevd god eller bättre hälsa: +3%

År 3: ökad upplevd god eller bättre hälsa: +3%

Eftersom detta är ett nytt mål har vi endast jämförelsetal med en tidigare pulsmätning som gjordes genom ett stickprov i förvaltningen under år 2020. Förutsättningar har förändrats sedan dess och därför behöver vi göra en första mätning för att bilda oss en uppfattning kring vårt nuläge och ta avstamp i dagsfärska uppgifter. Vi utgår dock från att den upplevda medarbetarhälsan kan och bör förbättras.