



Rena Nilsson

Socialnämnden

rena.nilsson@trelleborg.se

## Återrapport Hälsa- delårsrapport 2

### Sammanfattning

Hälsostrategin är en del av Socialförvaltningens övergripande målsättning om ett hållbart arbetsliv.

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

I denna rapport redogörs för de aktiviteter som genomförts eller pågår, i Hälsostrategins projektplan under delår 2.

### Beslutsunderlag

Återrapport Hälsa- delårsrapport 2

### Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att godkänna rapport i samband med delårsrapport 2

### Ärendet

Redovisning av projektplanens aktiviteter och dess framdrift.

#### 1. Samverkan & Kommunikationsplan: *Ständigt Pågående*

Samverkan och information till ledningsgrupp, fackliga parter, politiker, chefer och medarbetare är ett nödvändigt inslag i hela hälsoresan. Vi har en upprättad kommunikationsplan och ett hälsoteam där en av kommunens kommunikatörer är adjungerande i kommunikationsärenden. I hälsoteamet utgör även ett huvudskyddsombud vår medlem och uppdateras regelbundet samt ger sina perspektiv på frågor. Regelbunden informationsspridning via förvaltningsbrevet sker. Information och dialog kring hälsoarbetet görs även på personalträffar.

#### 2. Identifiering & arbete med Friskfaktorer: *pågår*

Arbetet fortsätter på respektive enhet med att nu sprida kunskap om friskfaktorer till medarbetarna via Sunt arbetslivs friskfaktorstart. Friskfaktorarbetet är fortsatt en av de två röda trådarna i hälsostrategin och följs upp i enhetens hälsoplan samt i

pulsmätningar. Varje enhetschef ansvarar för att regelbundet följa upp friskfaktorerna och diskutera dem med sina medarbetare.

### **3. Uppföljning Målbild & Hälsoplaner. Pågår**

Förvaltningsövergripande målbild med mätbara mål har brutits ner till respektive enhet i form av en hälsoplan. Då vi endast har ett mätvärde från första pulsmätningen gällande måltal för medarbetarnas "Upplevda hälsa", kommer vi uppdatera målbilden i samband med bokslutet 2023. Det finns ett värde i att få till några fler mätningar för att landa i ett realistiskt måltal. Socialförvaltningen återkommer till nämnden med förslag på måltal i samband med nästa delrapport.

Nya chefer i förvaltningen har under sommaren bjudits in till genomgång av hälsostrategi och hur man upprättar hälsoplaner. Detta för att säkerställa de tidigt har kunskap och vet hur de ska bidra till hälsostrategin.

Varje avdelningschef ska regelbundet följa upp sina chefers respektive hälsoplaner på ledningsmöten.

Under hösten ska varje avdelningschef upprätta en hälsoplan för sin respektive chefsgrupp.

### **4. Implementera Riskorienterat arbetssätt (ROA): pågående**

Utgångspunkten är ett förebyggande perspektiv där vi genom en strukturerad metod framtagen av Sveriges kommuner och regioner (SKR) gör mer djupgående analyser på enhetsnivå för att hitta arbetsplatser och medarbetare som ligger i riskzon för ohälsa. Fokus är främst korttidsfrånvaro mindre än 14dgr.

Vi har fått medel från Socialstyrelsens återhämtningsbonus (dock endast en tredjedel av medlen vi sökt) som ska användas för riktade insatser inom ROA projektet. Vi utbildar utvalda skyddsombud och chefer i ROA processen via SKR.

#### **4.1. Vårens första tre enheter**

Under våren har vi arbetat med de första tre utvalda enheterna med hög historisk frånvaro. Kartläggningsfasen avslutades i juni och varje enhet har fått ta del av ROA teamets rapport. Under augusti har möten genomförts med enhetschef, avdelningschef, HR och ROA teamet för att gå igenom rapporten och instruera enheten om hur de tar fram en åtgärdsplan. Åtgärdsplaner ska ta fram under september och därefter startar alla aktiviteter. Aktiviteter kan exempelvis vara: handledning för arbetsgruppen, ledarskapscoaching, utbildning för chefer i hälsoekonomi, utbildning inom rehabilitering och svåra samtal, hälsokontroller, rökavvänjningsprogram samt kartläggningar av enskilda individers kortidssjukfrånvaro. Vilka aktiviteter vi kan genomföra styrs utifrån tilldelade medel, behov och tidsplan.

#### **4.2. Höstens nya tre enheter**

Under maj månad har ett analysarbete genomförts för att ta fram tre nya enheter som i höst ska delta i ROA projektet. Tidplan finns framtagen. Under hösten ska kartläggning påbörjas av dessa nya enheter. Ambitionen är att denna gång låta företagshälsan genomföra kartläggningen. Möjligheten till detta styrs av tilldelade medel.

## 5. Digital Pulsättning-pågående

Komplement till årliga medarbetarundersökningar som ger enhetscheferna verktyg att mäta hälsoläget i real-tid. Därmed kan signaler på ohälsa fångas upp tidigt och åtgärdas. Pulsättningen blir ett kompletterande verktyg till det riskorienterade och förebyggande arbetet.

### 5.1. Genomförande

Första pulsmätningen genomfördes i maj månad tack vare manuell men tidskrävande hantering. Resultaten på förvaltningsnivå har presenterats för ledningsgrupp och chefsgruppen. Varje chef har fått i uppdrag att diskutera resultaten med sin respektive enhet på personalmöten. Det finns en framtagen process kring hur man arbetar med resultaten. Notera att första mätningen bör ses som ett första avstamp och ögonblicksbild.

I maj gick mätningen ut till total 1239 medarbetare varav 843 medarbetare svarade. Det motsvarar en svarsfrekvens på 68% vilket är avsevärt högre än senaste medarbetarenkäten men samtidigt innebär det att vi fortfarande saknar svar från en tredjedel av personalstyrkan. Cheferna behöver därför arbeta mer med kommunikation och uppmuntran till att fylla i nästa tillfälle. I förvaltningsbrev för september kommer chefer få konkreta tips på hur man kan främja svarsfrekvensen.

### 5.2. Frågor och resultat

Pulsmätningen består av 5 påståenden att ta ställning till, baserade på Suntarbetslivs friskfaktorer och har en tydlig koppling till det arbete cheferna ska göra i sin hälsoplan. Medarbetarna svarar på skala 1-10 där 10 motsvarar instämmer helt och 1 motsvarar instämmer inte alls.

Frågorna och maj månads resultat följer nedan:

*1. Jag upplever att min hälsa är god när jag är på mitt arbete*

Förvaltningens snitt: 7,6

*2. Jag får möjlighet till lärande och utveckling i mitt arbete*

Förvaltningens snitt: 7,7

*3. Min närmaste chef är tillgänglig, respektfull och lyhörd*

Förvaltningens snitt: 8,2

*4. Samtalsklimatet på min arbetsplats är tillåtande och öppet*







Förvaltningens snitt: 7,8

*5. Jag har möjlighet att påverka hur jag utför mitt arbete*

Förvaltningens snitt: 7,9

De tre högsta värdena får vi inom friskfaktorerna: Ledarskap, Kommunikation och Självstyre. Vi ska dock vara medvetna om att resultaten skiljer sig väldigt mycket från enhet till enhet. Som exempel kan vi se att chefsgruppen sticker ut vad gäller ett lägre allmänt snitt för hur de upplever kommunikationen (gult område). Det

krävs därför att man analyserar varje enhet eller avdelning för sig och gör riktade insatser för de enheter som sticker ut. Nedan bifogas en överblick på hur resultaten är fördelade per avdelning. Notera att alla enhetschefer/sektionschefer tillhör en egen samlad svarsgrupp

			eNPS	Hälsa	Kompetens	Ledarskap	Kommunikation	Självstyre
	Socialförvaltningen Trelleborg	68%	14	7,6	7,7	8,2	7,8	7,9
	> MIM-ALLA-CHEFER-SOCIALFÖRVALTNINGEN	98%	40	7,8	7,7	7,5	6,8	8,1
	> MIM-Avd Funktionsstöd-18	67%	10	7,6	7,7	8,3	8,1	7,9
	> MIM-Avd IFO-17	77%	46	7,5	7,9	7,8	8,0	8,3
	MIM-Avd Kvalitet & utveckling-754	100%	65	8,9	8,9	9,1	9,0	8,7
	> MIM-Avd Äldreomsorg-21	64%	4	7,6	7,5	8,3	7,7	7,8

### 5.3. eNPS-värde

Vi har även lagt in en fråga som mäter eNPS (Employee Net Promoter Score) som är ett internationellt mått på hur sannolikt det är att medarbetaren skulle rekommendera en bekant att arbeta hos oss. Skalan går från -100 till +100 och säger oss något om hur attraktiv arbetsgivare vi är, vilket även ger oss en bild av hur vår personal trivs.

Förvaltningens snitt: +14

### 5.4. Medarbetarnas egna kommentarer

Förutom ovan frågor har medarbetarna även haft möjlighet att lämna en kommentar i anslutning till eNPS frågan. Sammanlagt har 305 medarbetare valt att lämna en kommentar. Efter en analys av dessa kommentarer framträder en del röda trådar som återkommer i många svar.

*Medarbetarna är mindre nöjda över:*

1. Schema, arbetstider och delade turer
2. Löneläget
3. Ökad dialog med närmaste chef och delaktighet efterfrågas

*Det man lyfter att förvaltningen borde satsa på:*

1. Bättre rekryteringsprocesser, större krav på vem man tar in i verksamheten och mer marknadsföring för att locka personal
2. Kompetensutvecklande insatser
3. Schemaläggning

Nästa pulsmätning är planerad i september. I oktober kommer en OSA mätning ( i samma verktyg) och i december kommer årets tredje och sista pulsmätning. Det är först när vi gjort ett par mätningar som vi kan börja analysera trender och mönster.

## **6. Hälsofrämjande insatser- *Planering eller Aktivitet pågår***

### **6.1. Översyn av schemaläggning lokalt på respektive enhet, heltidsprojektet- *pågår***

Nedanstående 3 delprojekt har vi sökt medel för externt via Socialstyrelsens återhämtningsbonus och där vi beviljats ca en tredjedel av de summor vi sökt. Detta innebär att flertal aktiviteter endast kommer kunna genomföras i mindre skala. Samtliga insatser i nedan beskrivna områden skall kunna härledas till den ansökan vi gjort till socialstyrelsen för att medlen ska kunna användas.

### **6.2. Erbjuder stress- och återhämtningspaket- *Planering pågår om start senhösten 2023.***

I genomförda undersökningar (medarbetarenkäter, OSA enkäter, egna enkäter och kartläggningar från företagshälsan) framgår det att personalen har utmaningar vad gäller balansen mellan arbete och fritid. Detta är en viktig faktor som påverkar upplevelsen av ett hållbart arbetsliv och det är en balansgång som arbetsgivaren behöver stötta personalen i. Utifrån tilldelad återhämtningsbonus kan vi erbjuda delar av chefsstyrkan handledning/coaching i sin ledarroll. För medarbetarstyrkan inklusive skyddsombud, kommer vi erbjuda olika utbildningsinsatser inom sömnskola, stress/återhämtning eller inköp av en pausgympa app för de medarbetare som har mer stillasittande arbeten. Budget, behov och tidsplan styr vilka aktiviteter som blir aktuella.

### **6.3. Inrätta hälsoambassadörer/coacher för att öka fysisk aktivitet och delaktighet kring hälsofrågor -*planering pågår om start hösten 2023.***

För att arbeta med delaktighet och nyttja kompetensen som finns har vi som ambition att hämta kraften från medarbetarna själva. Genom att låta några medarbetare få handlingsutrymme att själva ta fram förslag på hälsofrämjande aktiviteter kan vi få ett annat engagemang i frågorna ute lokalt. Inom ramen för detta delprojekt kommer vi även anordna friskvårdstävlingar för att höja nyttjandegrad på friskvårdspeng samt erbjuda prova-på friskvårdsaktiviteter för att inspirera till ökad fysisk aktivitet på fritiden. Här finns även möjlighet till inspirationsföreläsningar.

### **6.4 ROA projektet- *pågående***

Vi har sökt medel för att täcka delar av våra kostnader för ROA projekten som pågår och ska startas upp i höst.Handledning och coaching av berörda enhetschefer ingår i detta delprojekt men även andra aktiviteter som nämns i avsnitt 4 ovan.

## **7. Upprättande av kommunikationskanaler för hälsorelaterat arbete. -**

*pågående*

-Befintligt förvaltningsbrev får en hälsokolumn- frågan lyfts senare i höst för beslut då vi just nu behöver prioritera andra delar av strategin. Kommunikationsfrågan lyfts dock regelbundet inom hälsoarbetet genom en kommunikationsplan och ett nära samarbete med kommunikatörerna.

## **8. Slutkommentar: Vad har hänt?**

Vi har genomfört och gör en hel del aktiviteter/insatser för hälsoarbetet på Socialförvaltningen men vilka är resultaten hittills?

Vi nådde målbilden för sjuktal 2022 och tittar vi på 2023 är det en nedåtgående kurva på totala sjukfrånvaron fram till och med juli 2023. Ser vi till vår första pulsmätning kan vi också konstatera att även om det alltid finns utvecklingspotential och enheter som avviker från snittet så har förvaltningen som helhet i snitt gröna siffror på samtliga friskfaktorer. Det är fortfarande mycket arbete som ligger framför oss men vi är på god väg.