

Friskare arbetsplats inom socialtjänsten

Individ- och familjeomsorg, myndighetsutövning, försörjningsstöd och missbruksvård

Utgår från WHO:s modell för hälsosamma arbetsplatser

OM GUIDEN

Socialtjänsten arbetar med människor i svåra livssituationer, ofta med hög ärendebelastning och hög personalomsättning. Ett strategiskt hälsoarbete hjälper förvaltningen att behålla kompetens och skapa trygghet i arbetet.

Guiden riktar sig till förvaltningsledning, HR och chefer och visar hur ni arbetar strategiskt med hälsa – från kartläggning till uppföljning – med Hälsoportalen som stöd.

I GUIDEN

1. Förvaltningens utmaningar
2. Best practice: WHO:s process steg för steg
3. Kartlägga nuläget
4. Årshjul för förvaltningen
5. Handlingsplan på tre nivåer
6. Insatser på fyra nivåer

Vanliga utmaningar inom de fyra områdena

WHO beskriver fyra områden där arbetsgivaren kan påverka hälsan. Listan är en utgångspunkt för er kartläggning – er egen bedömning avgör vad som är viktigast.

Fysisk arbetsmiljö

- Hot och våld vid besök
- Ensamarbete vid hembesök
- Säkerhet i besöksrum
- Bilkörning

Psykosocial arbetsmiljö

- Hög ärendebelastning
- Emotionellt krävande arbete
- Hög personalomsättning och många nyanställda
- Hot och kränkningar, även i sociala medier

Personliga hälsoresurser

- Återhämtning efter svåra ärenden
- Tillgång till handledning
- Friskvård och paus i en pressad vardag

Engagemang i samhället

- Samverkan med polis, skola och region
- Introduktion av nyutexaminerade socionomer
- Kompetensförsörjning

ATT BÖRJA MED

Tre områden som ofta är extra viktiga i socialtjänsten

1

Tidiga insatser och arbetsanpassning

Belastningen syns sent – tidiga signaler måste fångas upp.

2

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Introduktion och kontinuerlig utveckling håller kvar medarbetarna.

3

Kommunikation och återkoppling

Stöd och återkoppling efter svåra ärenden är en skyddsfaktor.

De tre områdena motsvarar friskfaktorer som parterna i kommunal sektor har enats om. Er medarbetarundersökning – friskfaktorenkät, HME, COPSOQ III eller en egen enkät – visar vad som behöver prioriteras hos er.

Utgå från WHO:s process i åtta steg

Ett strategiskt hälso- och arbetsmiljöarbete börjar med att kartlägga nuläget och tillsätta en tvärfunktionell grupp som driver frågorna framåt. Här är vår rekommendation på arbetsprocess för socialtjänsten.



Exempel på frågor att besvara för att kartlägga nuläget

Nuläget är utgångspunkten för hela arbetet. Frågorna hjälper hälsogruppen att se var ni står – innan ni väljer vad som ska prioriteras.

- ☐ Hur ser sjukfrånvaron ut, kort- och långtid, per förvaltning och enhet, och hur har den utvecklats de senaste åren?
- ☐ Var finns upprepad korttidsfrånvaro, och hur fångar cheferna upp den i dag?
- ☐ Hur många rehabärenden pågår, och hålls de lagstadgade datumen?
- ☐ Vad visade den senaste medarbetarundersökningen, och vad hände med resultatet?
- ☐ Hur ser arbetsbelastningen ut, och vet medarbetarna vad som kan prioriteras bort?
- ☐ Hur rapporteras tillbud, olyckor och hot och våld, och följs de upp?
- ☐ Är det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenterat, och när gjordes den senaste årliga uppföljningen?
- ☐ Har cheferna rimliga förutsättningar att leda arbetsmiljöarbetet, i form av antal medarbetare, tid och stöd?
- ☐ Vilka hälsofrämjande insatser finns i dag, som friskvård och företagshälsovård, och hur många använder dem?
- ☐ Vilka system, mejlkorgar och kalkylblad används i dag för sjukanmälan, rehab, enkäter och SAM, och vem har överblicken?

ETT SÄTT ATT KARTLÄGGA NULÄGET

1 Undersöka

Medarbetarundersökning
– samma frågor i hela kommunen.

2 Analysera

Resultat för
kommun,
förvaltning och
enhet.

3 Planera

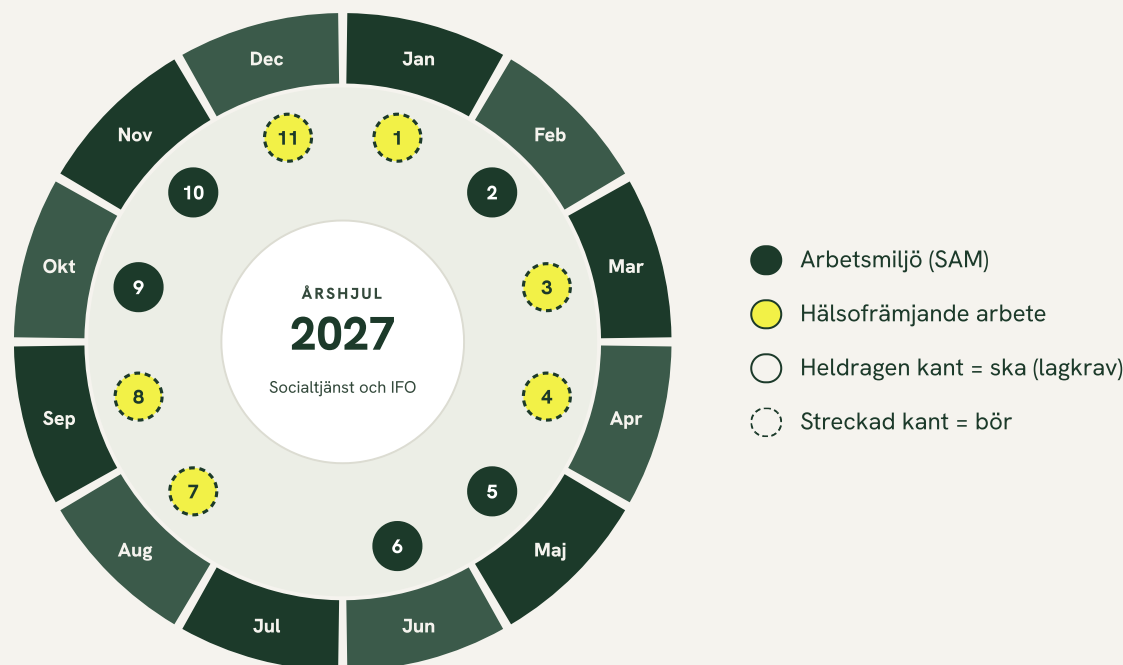
Aktiviteter
kopplade till mål
och resultat.

4 Följa upp

Nästa mätning visar
förflyttningen.

Ett år med strategiskt hälsoarbete och SAM

Kalenderår. Introduktionen av nya medarbetare ligger efter sommaren. Lagkraven är grunden, hälsoarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



1	Jan	Förvaltningens mål utifrån kommunens gemensamma mål	BÖR	FÖRVALTNING
2	Feb	Skydds rond och genomgång av hot och våld	SKA	ENHET
3	Mar	Medarbetarundersökning till alla medarbetare	BÖR	KOMMUN
4	Apr	Analys av resultatet	BÖR	FÖRVALTNING
5	Maj	Riskbedömning inför sommaren	SKA	FÖRVALTNING
6	Jun	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
7	Aug	Introduktion av nya medarbetare	BÖR	FÖRVALTNING
8	Sep	Utbildning i hot och våld	BÖR	ENHET
9	Okt	Skydds rond, höst	SKA	ENHET
10	Nov	Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet	SKA	FÖRVALTNING
11	Dec	Mål och resurser in i nästa års budget	BÖR	FÖRVALTNING

I portalen: Årshjul med påminnelser och märkning av vad som är lagkrav (ska) och rekommendation (bör), kopplat till Planering och Rapportering.

Exempel: Trygga hembesök och hållbar ärendebelastning

Ett problem behöver sällan bara en sorts lösning. En bra handlingsplan angriper det från alla fyra områdena.

<div>Fysisk</div> <p>Rutin för hembesök två och två, larm och säkra besöksrum.</p>	<div>Psykosocial</div> <p>Gemensam ärendefördelning med tydligt tak per handläggare.</p>		
<div>Personliga resurser</div> <p>Regelbunden extern handledning för alla handläggare.</p>	<div>Samhälle</div> <p>Samverkan med polisen kring hot mot medarbetare.</p>		
<div>Mål</div> <p>[ERT MÄTBARA MÅL]</p>	<div>Ansvarig</div> <p>Enhetschef IFO</p>	<div>Uppföljning</div> <p>Efter 3, 6 och 12 månader</p>	<div>Underhåll</div> <p>Repetition varje år och vid nyanställning</p>

TRE NIVÅER

Konkret på enheten – strategiskt i hela kommunen

Enkla och mätbara aktiviteter är grunden. Verklig förändring kräver att hela kommunen drar åt samma håll, med gemensamma mål på varje nivå.

ÖVERGRIPANDE

Kommunledning, HR och central samverkan prioriterar ett par områden och sätter gemensamma mål.

FÖRVALTNING

Socialtjänst och IFO jämför sitt resultat med kommunens och bryter ned målen till egna mål och aktiviteter.

ENHET

Chef och medarbetare går igenom sitt resultat på en arbetsplatsträff och väljer en konkret, mätbar aktivitet.

Insatser som stöttar hela vägen – från samhälle till individ

Hälsa och arbetsmiljö hänger ihop. Insatserna gör nytta på olika nivåer, och Hälsoportalen håller ihop dem.

NIVÅ	HÄLSA	ARBETSMILJÖ	I HÄLSOPORTALEN
 Samhälle Invånarna och kommunen som arbetsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Friska medarbetare ger kontinuitet för brukare, elever och invånare • Minskad sjukfrånvaro minskar belastningen på sjukvården och ökar samhällsengagemanget • Kommunen som attraktiv arbetsgivare 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjukfrånvaron som underlag till ledning och årsredovisning 	Samlad statistik över tid, Rapportering
 Kommun Förvaltningarna och kommunledningen	<ul style="list-style-type: none"> • Gemensamma hälsomål • Chefsutbildning i hälsofrämjande ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt arbetsmiljöarbete och årlig uppföljning • Bevakning av lagstadgade datum 	Dashboard, Årshjul, Planering, Rapportering, påminnelser
 Grupp Arbetsgruppen och enheten	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter på arbetsplatsträffen utifrån gruppens resultat 	<ul style="list-style-type: none"> • Skyddsronnd och riskbedömning • Rapportering av tillbud, hot och våld 	Enkätresultat på gruppnivå (minst fem svarande), Incidentrapportering, Handlingsplaner
 Individ Medarbetaren	<ul style="list-style-type: none"> • Friskvård och friskvårdsbidrag • E-learning inom hälsa och arbetsmiljö 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjukanmälan och VAB i mobilen • Rehabilitering med plan för återgång i arbete 	Friskvård, Utbildning, Rehabilitering, Boka företagshälsovård – konfidentiellt



Nyfiken på att veta mer om samarbete med Helo?

Kontakta oss så berättar vi mer.

Sofie

Processledare, Helo Hälsa

hej@helohalsa.com

Guiden utgår från WHO:s Healthy Workplace Framework and Model (2010). Friskfaktorerna är framtagna av parterna i kommunal sektor. Helo Hälsa är inte knutet till eller godkänt av WHO. Exemplen i guiden är illustrativa och ska anpassas efter er verksamhet.