helo

GUIDE FÖR KOMMUNER · VÅRD OCH OMSORG

Friskare arbetsplats inom vård och omsorg

Äldreomsorg, hemtjänst, särskilt boende, LSS och hemsjukvård

Utgår från WHO:s modell för hälsosamma arbetsplatser

OM GUIDEN

Vård och omsorg är en av kommunens största förvaltningar och har ofta hög sjukfrånvaro och svårt att rekrytera. Här gör ett systematiskt hälsoarbete stor skillnad – för medarbetarna och för kontinuiteten hos brukarna.

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

- Tunga lyft och förflyttningar
- Smittrisker och hygien
- Ensamarbete i brukarens hem
- Bilkörning i hemtjänsten

Psykosocial arbetsmiljö

- Hög arbetsbelastning och tidspress
- Delade turer och schemaläggning
- Hot och våld
- Etisk stress
- Chefer med stora personalgrupper

Personliga hälsoresurser

- Skiftarbete, sömn och återhämtning
- Svårt att hinna äta och ta paus
- Friskvård som inte passar schemat

Engagemang i samhället

- Kompetensförsörjning och praktikplatser
- Språkstöd för nya medarbetare
- Samverkan med regionen

ATT BÖRJA MED

Tre områden som ofta är extra viktiga i vård och omsorg

1. **Prioritering av arbetsuppgifter**
   Tidspressen gör att det viktigaste måste vara tydligt – för både chef och medarbetare.
2. **Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap**
   Enhetschefer med många medarbetare behöver förutsättningar att finnas på plats.
3. **Tidiga insatser och arbetsanpassning**
   Fånga signaler tidigt och anpassa arbetet innan någon blir långtidssjuk.

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 vård och omsorg.

01 Mobilisera

Förvaltningsledning och fackliga företrädare står bakom arbetet. Hälsopolicyn förankras och tid och resurser avsätts.

02 Samla

En hälsogrupp med chefer, skyddsombud, HR och medarbetare från olika yrken – olika roller ser olika risker.

03 Bedöma

Sjukfrånvaro per enhet, medarbetarundersökning och skyddsrond med fokus på förflyttningar, ensamarbete och hot och våld.

04 Prioritera

Matcha det som är viktigast att åtgärda med det medarbetarna själva vill förändra. Välj ett par områden att börja med.

05 Planera

Handlingsplaner med mätbart mål, ansvarig, budget, underhåll och uppföljning – kopplade till förvaltningens och kommunens mål.

06 Genomföra

Förflyttningsutbildning, översyn av scheman och delade turer, rutin mot hot och våld och friskvård som passar skiftarbete.

07 Utvärdera

Följ både genomförandet och resultatet – efter 3, 6 och 12 månader. Fråga medarbetarna vad som fungerade.

08 Förbättra

Revidera planen varje år och mät igen. Lyft det som gått bra och börja om med nästa prioritet.

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.

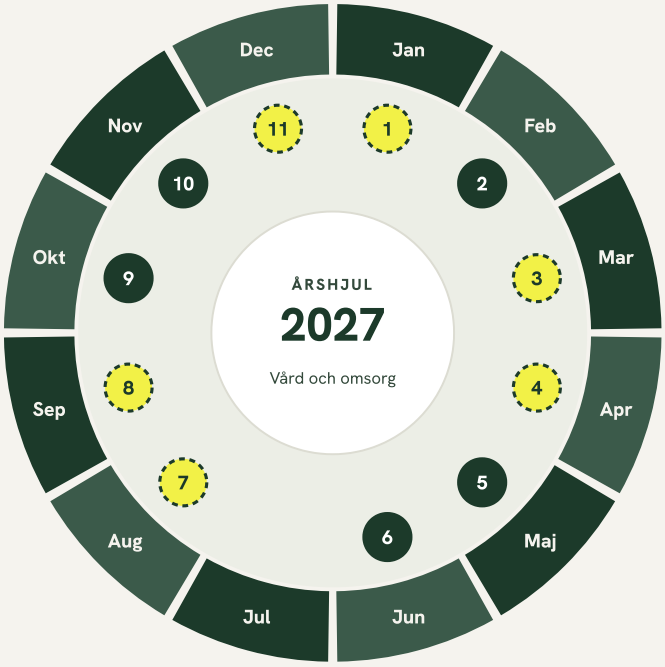
2 Analysera
Resultat för kommun, förvaltning och enhet.

3 Planera
Aktiviteter kopplade till mål och resultat.

4 Följa upp
Nästa mätning visar förflyttningen.

Ett år med strategiskt hälsoarbete och SAM

Kalenderår. Sommarbemanningen styr vårens planering. Lagkraven är grunden, hälsoarbetet bygger på dem – på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå.



- Arbetsmiljö (SAM)
- Hälsofrämjande arbete
- Heldragen kant = ska (lagkrav)
- Streckad kant = bör

1	Jan	Förvaltningens mål utifrån kommunens gemensamma mål	BÖR	FÖRVALTNING
2	Feb	Skyddsrond med fokus på förflyttningar	SKA	ENHET
3	Mar	Medarbetarundersökning till alla medarbetare	BÖR	KOMMUN
4	Apr	Analys av resultatet	BÖR	FÖRVALTNING
5	Maj	Riskbedömning inför sommarbemanning	SKA	FÖRVALTNING
6	Jun	Handlingsplaner på arbetsplatsträff	SKA	ENHET
7	Aug	Uppföljning av handlingsplaner	BÖR	FÖRVALTNING
8	Sep	Förflyttningsutbildning	BÖR	ENHET
9	Okt	Skyddsrond och genomgång av rutin mot hot och våld	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: Säkra förflyttningar i hemtjänsten

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

Fysisk

Riskbedömning av förflyttningar hos varje brukare. Rätt hjälpmedel på plats.

Psykosocial

Tid i schemat för dubbelbemanning, så att ingen behöver välja mellan säkerhet och att hinna i tid.

Personliga resurser

Praktisk utbildning i förflyttningsteknik – färdighet, inte bara information.

Samhälle

Samverkan med regionens arbetsterapeuter kring hjälpmedel i hemmet.

Mål	Ansvarig	Uppföljning	Underhåll
[ERT MÄTBARA MÅL]	Enhetschef hemtjänst	Efter 3, 6 och 12 månader	Repetition varje år och vid nyanställning

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

Vård och omsorg 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	• Friska medarbetare ger kontinuitet för brukare, elever och invånare • Minskad sjukfrånvaro minskar belastningen på sjukvården och ökar samhällsengagemanget • Kommunen som attraktiv arbetsgivare	• Sjukfrånvaron som underlag till ledning och årsredovisning	**Samlad statistik över tid, Rapportering**
Kommun Förvaltningarna och kommunledningen	• Gemensamma hälsomål • Chefsutbildning i hälsofrämjande ledarskap	• Systematiskt arbetsmiljöarbete och årlig uppföljning • Bevakning av lagstadgade datum	**Dashboard, Årshjul, Planering, Rapportering, påminnelser**
Grupp Arbetsgruppen och enheten	• Aktiviteter på arbetsplatsträffen utifrån gruppens resultat	• Skyddsrond och riskbedömning • Rapportering av tillbud, hot och våld	**Enkätresultat på gruppnivå (minst fem svarande), Incidentrapportering, Handlingsplaner**
Individ Medarbetaren	• Friskvård och friskvårdsbidrag • E-learning inom hälsa och arbetsmiljö	• Sjukanmälan och VAB i mobilen • Rehabilitering med plan för återgång i arbete	**Friskvård, Utbildning, Rehabilitering, Boka företagshälsovård – konfidentiellt**

helo

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.