

Svar på begäran om åtgärd enligt 6a § 6 kapitlet arbetsmiljölagen

Som enhetschef på BC övre plan ser jag allvarligt på situationen och arbetar ständigt för att säkerställa och förbättra arbetsmiljön för medarbetare i verksamheten. Nedan svarar jag på vad som genomförts, pågår och planeras för att komma till rätta med de brister som ni påtalar i ert föreläggande 6 kap. 6a § per 2023-01-18.

Huvudfrågeställningar i ert föreläggande:

- Små arbetsgrupper, tolkar det som att ni önskar utöka antalet medarbetare i arbetsgruppen
- Underbemanning, tolkar det som att ni ofta är färre än enligt bemanningskrav
- Hög arbetsbelastning, tolkar att det beror främst på kompetensbristen och underbemanningen
- Låg kompetens hos medarbetare
- Hög sjukfrånvaro

Under hela uppstarten och pågående drift av Smedsgården har målet alltid varit att tillsätta alla uppkomna vakanta och tillfälliga tjänster med en undersköterska. Rekrytering sker kontinuerligt, men det jag som enhetschef upplever är att det tyvärr är få sökande med rätt kompetens. Sedan jag började som enhetschef 220905 har jag kontinuerligt rekryterat och antalet ordinarie anställda i mina arbetsgrupper har ökat jämfört med när jag började min tjänst och jag kommer fortsätta fokusera på rekryteringen. Problemen med rekryteringen är ett nationellt fenomen som många kommuner brottas med. Det vi tillsammans kan göra är att prata gott om arbetsplatsen och marknadsföra den på ett positivt sätt.

Tyvärr framgår det att det finns medarbetare som inte helt uppfyller de krav på kompetens som vi kan förvänta oss. Vårdbiträden har erbjudits möjligheten att validera eller studera med bibehållen lön genom äldreomsorgslyftet. Några har påbörjat denna resa och det är bra då det medför att vi i framtiden kommer att ha personal med rätt kompetens, men att det i nuläget blir ett bortfall av personal. Jag och mina chefskollegor ser att vi behöver klä på våra medarbetare med lägst erfarenhet av yrket med någon form av utbildning, bland annat basal omvårdnad, dokumentation, lyftkörkort samt yrkessvenska för de språksvaga. Detta för att på sikt höja kompetensen hos våra redan anställda, både ordinarie och vikarier. Detta är ett område vi har lyft i vår ledningsgrupp. I vår teamledningsgrupp, enhetschef, sjuksköterskor och arbetsterapeut, har vi börjat inventerat i vad vi ser för brister här och nu och vad vi kan göra för att öka kunskapen och kompetensen genom våra verksamhetsträffar hos våra nuvarande medarbetare.

Socialförvaltningen i Askersunds kommun strävar efter att bli en heltidsorganisation och vi har gjort vissa förändringar under år 2022. I Askersund är det en rättighet att arbeta heltid men från och med hösten 2022 finns det möjlighet att som ordinarie medarbetare välja vilken procent du önskar arbeta, dock lägst 80%. I maj 2022 gick vi över från disponibel tid till tillgänglig tid vilket innebär att medarbetarna inte behöver jaga sin tid utan arbetstiden registreras direkt vid schemalaggningsen. I praktiken gynna detta verksamheten och medarbetarna genom att vi kan boka och samplanera

ordinarie personal på ett mycket effektivare sätt och med användandet av tillgänglig tid önskar vi minska användandet av timvikarier, öka kontinuiteten för våra brukare och att kompetensen tillvaratas på ett mer tillfredsställande sätt. Dock har vi uppmärksammat brister i användandet av tillgänglig tid som vi behöver åtgärda som till exempel att medarbetarna blir bokade korta pass på flera olika enheter vilket minskar kontinuiteten för våra brukare och medarbetare. En åtgärd är att vi enhetschefer på Smedsgården har planer på att minska samplaneringsytorna på Smedsgården under en begränsad tid som vi sedan kommer att följa upp utifrån perspektiven medarbetare, verksamhet och ekonomi. Vårt mål i och med detta är att öka tryggheten och skapa stabila arbetsgrupper samt öka kontinuiteten för både brukare och medarbetare. Något vi ska se över är hur vi ska lösa problemet med att medarbetarna blir bokade korta pass på flera olika enheter under sin tillgängliga tid, vilket säkerligen kommer förbättras om vi minskar samplaneringsytorna och förhoppningsvis kan detta även leda till minskad psykisk ohälsa bland medarbetarna. Vi ska även förtydliga vad som förväntas av medarbetarna när det finns "obokad" tillgänglig tid.

Att som kompetent och fullt delegerad undersköterska få använda sin kompetens ser jag som positivt men självklart så är det inte optimalt att få utföra HSL uppgifter till brukare du inte känner. Men som erfaren och kompetent undersköterska är du idag behövd och rollen kan komma att förändras till att du utför i huvudsak HSL uppdrag och nära omvårdnad medan medarbetare med lägre kompetens utför serviceinsatser. Det är en naturlig utvecklingen då vi står inför de utmaningar som ni själva framhåller och har till sist sin grund i otillräcklig kompetens och svårigheter att rekrytera. Vi kommer att stärka kravet på att vikarie ska efter att ha arbetat ett tag skriva delegeringsprov.

I föreläggandet påtalar ni att det ibland förekommer att ni tar dubbelbemanningar ensamma, det skall ni inte göra då det är helt emot riktlinjerna och kan leda till skador. Det får lov att ta den tid som behövs, invänta hjälp från annan medarbetare.

Det är en stor utmaning att arbeta med sjukfrånvaron. Situationen ni beskriver i ert föreläggande har mycket att göra med just de höga korttidsfrånvarosiffrorna och det påverkar upplevelsen av kontinuitet, kvalité och kompetens som ger upphov till stress och sjukdom. När verksamheten har lyckats tillsätta vakanser, ökat kompetensen och kontinuiteten kommer arbetsmiljön bli bättre. När stress och oro på arbetet stillas så är medarbetare mer benägna att gå till sitt arbete. Rehabiliteringssamtal med efterföljande planer samt uppföljningar görs så gott det går, utan märkbar effekt. Förslag som lagts är att öka stödet från HR.

Under våren 2023 börjar arbetet med medarbetarprogrammet ute i verksamheterna med förväntan om en tydligare organisation och uppdrag som är förankrad bland alla medarbetare i Askersunds kommun.

Det pågår ständigt ett arbete att identifiera, åtgärda och förbättra arbetsmiljön inom verksamheten. Samverkans träffar mellan arbetsgivaren, skyddsombud och huvudskyddsombud för kommunal har införts hösten 2022 för att ha en nära dialog och uppmärksamma brister tidigt och för att kunna åtgärda dem tillsammans innan det går för långt.

Vi är varandras arbetsmiljö, vi är alla anställda för att uppfylla målen för verksamheten utifrån var och ens uppdragsbeskrivning. Tillsammans skapar vi den goda arbetsmiljö vi vill ha och förtjänar.

Ansvarig enhetschef vid Smedsgården BC övre plan

Emmelie Cedergren

Emmelie Cedergren

2023-02-01

Som skyddsombud har jag mottagit detta svar på begäran om åtgärd enligt 6a § 6 kapitlet arbetsmiljölagen.

230201

Datum

Stefan Bergqvist

Skyddsombud