

## **PM Stadsövergripande översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten**

### **Budgetuppdrag**

Äldrenämnden har i uppdrag att tillsammans med kommunstyrelsen och i samarbete med stadsdelsnämnderna göra en översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten. Därutöver ska också äldrenämnden samarbeta med kommunstyrelsen fortsatt stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten och prioritera det närvarande ledarskapet inom hela äldreomsorgen, i synnerhet inom hemtjänsten.

### **Syfte och mål**

Översynen ska dels stödja nämnderna i arbetet med att identifiera eventuella förvaltningsspecifika förbättringsområden men också sammanställas för att kunna ge en övergripande bild över stadsgemensamma behov av satsningar eller stödinsatser samt även belysa framgångsfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Stockholms stads hemtjänst.

Översynen ska bidra till förbättringar i arbetsmiljön inom hemtjänsten på både kort och lång sikt genom att ta fram handlingsplaner både lokalt, arbetsplatsnära och övergripande med perspektiv att medarbetare ska tillförsäkras ett hållbart, hälsosamt och tryggt arbetsliv. Detta genom att synliggöra både lokala risker och eventuella övergripande risker i syfte att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten. Genom synliggörande av riskerna kan handlingsplaner tas fram av respektive nämnd med lokala och specifika åtgärder för att säkra en god arbetsmiljö inom hemtjänsten.

Översynen belyser också chefernas arbetsmiljö och deras förutsättningar att bedriva en verksamhet med en hållbar arbetsmiljö samt vilket stöd chefer behöver för att kunna vara en god ledare med bra arbetsvillkor.

### **Stockholms stad som arbetsgivare**

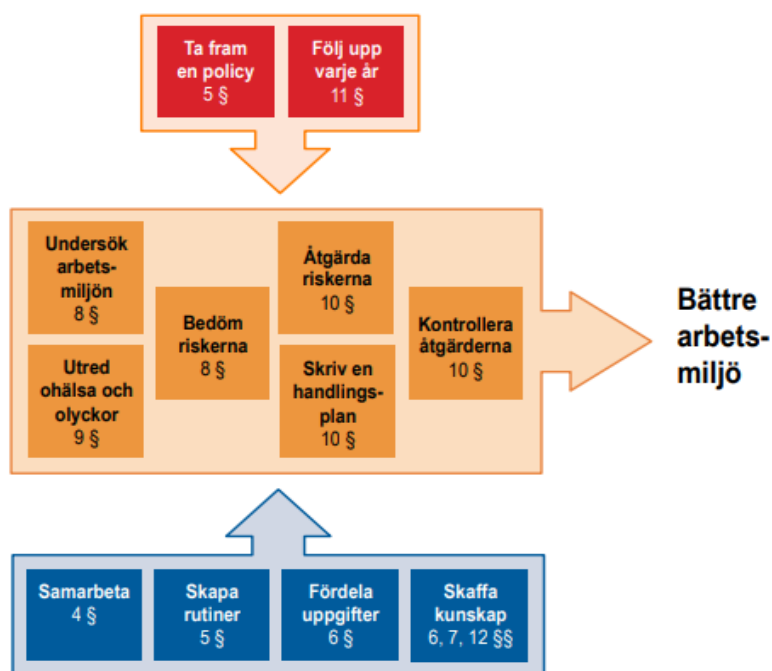
Stockholm stad är med sina drygt 44 000 medarbetare en av Sveriges största arbetsgivare. Av dessa är det cirka 5 500 som arbetar inom äldreomsorgen, varav ca 1800 inom hemtjänsten.

Chefer inom hemtjänsten är arbetsgivarföreträdare och ansvarar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt gällande lagstiftning i syfte att skapa en hållbar arbetsmiljö. I uppdraget som

chef ingår också att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för att utföra alla moment som ingår i uppdraget samt att säkerställa att alla medarbetare känner till rutiner och vet hur de ska agera när oförutsedda situationer uppstår som kräver handledning.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.<sup>1</sup>



Figur 1. Processbild över systematiskt arbetsmiljöarbete.

Stockholms stad har en gemensam personalpolicy tillika arbetsmiljöpolicy som är beslutad i kommunfullmäktige.

Respektive nämnd har arbetsmiljöansvar enligt personaladministrativ befogenhetsfördelning (PAF) som beslutats av kommunfullmäktige. I vissa delar har staden gemensamma processer som exempelvis för samverkan, rehabilitering, rekrytering och företagshälsovård. Detta för att säkerställa att man inom staden arbetar på ett likvärdigt sätt.

Årlig uppföljning innebär kontroll av att de krav som ställs i föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete uppfylls samt att arbetsmiljöarbetet får effekt (färre risker, bättre arbetsmiljö). Resultatet från den årliga uppföljningen redovisas till respektive ansvarig nämnd.

Områden som ska följas upp är: fungerar uppgiftsfördelningen, har chefer rätt kunskap, mandat och befogenheter för att kunna genomföra förbättringar, genomförs undersökningar och riskbedömningar av arbetsmiljön. Följs åtgärder upp så att det blir den effekt som förväntas.

Utgångspunkten är att chef, skyddsombud och arbetstagarare samarbetar i allt arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att den ansvariga chefen möjliggör medverkan för medarbetare och skyddsombud och tar hänsyn till sådant som kan förbättra arbetsmiljön. Arbetstagararnas och skyddsombudens medverkan är särskilt viktig bland annat gällande:

- riskbedömningar
- planera åtgärder
- uppföljning av åtgärder
- utredning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud genomförs
- planering av introduktion och kompetensutveckling

### **Fokus på arbetsmiljön inom hemtjänsten**

Arbetsmiljöfrågor har varit prioriterat inom äldreomsorgen under flera år. Frågan har bland annat aktualiserats utifrån tidigare utredningar och uppföljningar som visat att detta är ett prioriterat utvecklingsområde.

Under 2019 fick äldreförvaltningen i budgetuppdrag att stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten. Uppdraget utmynnade i ett PM där olika faktorer som påverkar arbetsmiljön inom hemtjänsten belystes samt förslag på angelägna områden att vidareutveckla för en god arbetsmiljö.

Under 2020 fortsatte arbetet med att stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten med bland annat reflektionstid för personal inom hemtjänsten. Arbetet kunde dock inte genomföras som planerat på grund av coronapandemin som krävde alla tillgängliga resurser. Utbildning av reflektionsledare återupptogs hösten 2021.

Ordinarie medarbetares frånvaro ersätts vanligen av timanställd personal. För att minska andelen timanställda ska äldrenämnden i samråd med stadsdelsnämnderna med stöd från kommunstyrelsen under 2022 utreda införandet av egenanställd bemanningspersonal som är tillsvidareanställda och som arbetar i ett lämpligt geografiskt område.

Även ledarskapet har prioriterats. Redan 2018 redovisade PAS rapporten, ”Chefers arbetssituation i äldreomsorgens hemtjänst och

boenden”<sup>2</sup> där utvecklingsområden och konkreta förslag på förbättrad arbetsituation för äldreomsorgens chefer presenterades. I rapporten framkom bland annat att äldreomsorgens chefer ansvarade för över dubbelt så många medarbetare i jämförelse med chefer i de tekniska förvaltningarna. Med stöd av utredningen föreslogs fem prioriterade områden som respektive stadsdelsnämnd behövde beakta för att förbättra arbetsvillkoren för första linjens chefer inom äldreomsorgen. De prioriterade områdena var, att arbeta systematiskt med chefers organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö, kartlägga vilka stödfunktioner chefer behöver för att avlastas och finnas tillgängliga för medarbetarna, kompetensförsörjning, introduktion för chefer inom äldreomsorgen samt se över vad som ingår i befattningen för första linjens chefer.

Ansvar för introduktionen för chefer ligger på respektive stadsdelsförvaltning att säkerställa. Under 2020 tog äldreförvaltningen fram en övergripande introduktionsutbildning för nya chefer inom äldreomsorgen som introducerades under 2021.

Under 2021 pågår ett arbete med att utforma en beräkningsmodell för ett basnyckeltal om antalet underställda medarbetare per chef inom äldreomsorgen, vilket respektive stadsdelsförvaltning ska redovisa i verksamhetsberättelsen. I utredningen ”Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52), föreslås att storleken på arbetsgrupperna högst bör uppgå till 20–30 medarbetare per verksamhetsnära chef.

Erfarenheter från kvalitetsobservationer inom hemtjänsten har visat att ett närvarande och delaktigt ledarskap är ett generellt utvecklingsområde. Under 2022 kommer därför det närvarande och delaktiga ledarskapet att vara ett särskilt fokusområde i verksamhetsuppföljningen inom hemtjänsten.

Vidare har kommunstyrelsen under 2022 i uppdrag att se över stadens chefsstruktur och chefsnivåer i syfte att utforma ett stadsgemensamt ramverk som ska bidra till likställighet i organisationsstrukturen i stadens verksamheter. Chefer ska ha fullt ledningsansvar, det vill säga formellt ansvar för alla tre ansvarsområdena; verksamhet, ekonomi och personal. Fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter kan bara ges till chef som har alla tre ansvarsområden. Det finns annan ledningspersonal som kan ha ansvar för ett eller två av de tre ansvarsområdena; verksamhet, ekonomi och personal. Dessa har således inte fullt ledningsansvar

och kan därför inte ta emot fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter då de inte har fullt mandat och befogenhet.

### **Tidigare utredningar och forskning om personalens arbetsmiljö inom hemtjänsten**

Att arbetet inom äldreomsorgen upplevs som stressig och minutstyrt av personalen inom hemtjänsten framkommer i flera studier<sup>3</sup>.

Vidare framkommer också att antalet besök som hemtjänstpersonalen gör hos de äldre fortsätter att öka. På tio år ökade besöken från nio till tolv besök per dag. Det är inte bara fler besök utan de är också kortare. Över en tredjedel av hemtjänstpersonalen upplevde att de arbetar underbemannat varje dag. Mer än var tredje hemtjänstpersonal ansåg att det sällan eller aldrig fanns tillräckligt med tid för att hinna ge den hjälp som den enskilde beviljats. Två tredjedelar upplevde också att de sällan eller aldrig hann med övriga arbetsuppgifter som dokumentation utan att känna stress. Mer än hälften upplevde också stress vid förflyttning mellan brukarna. Att inte hinna med arbetsuppgifterna har vid uppföljning visat sig bidra till upplevelsen att arbetet försämrat hälsan samt ökad sjukskrivning.<sup>4</sup>

Vid kvalitetsobservationer<sup>5</sup> inom hemtjänsten i Stockholms stad 2018 framkom att avståndet till hemtjänstlokalen många gånger var för långt för att personalen skulle hinna ta sig till kontoret och inta sin måltid eller kunna gå på toaletten. Inte sällan saknades också förutsättningar för personalen att kunna ta ut sin rast. Efter 2018 finns färdväg och färdväg med i planeringsverktygen som används inom hemtjänsten för att minska denna arbetsmiljörisk.

Mellan 2017-2019 genomförde Arbetsmiljöverket<sup>6</sup> en tillsynsinsats inom äldreomsorgen som omfattade 196 arbetsgivare. Totalt genomfördes 1 012 inspektioner. Uppdraget hade sin utgångspunkt i regeringens arbetsmiljöstrategi för ett hållbart arbetsliv. Tillsynsrapporten visade bland annat att anställda inom äldreomsorgen upplevde att arbetsbelastningen var för hög i förhållande till de resurser som fanns, att tempot är högt och att tiden inte räckte till.

Tillsynen resulterade i krav på förbättringsåtgärder avseende arbetsmiljön i 87 procent av genomförda inspektioner.

De vanligaste bristerna avsåg:

---

<sup>3</sup> Szebehely, M., mfl. (2017). Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg? (Arbetsrapport, 2017:1). Stockholm: Stockholms universitet.

<sup>4</sup> Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting, 2020. Hemtjänstpersonalens arbetsförhållanden – identifiering av hälsoriskfaktorer samt åtgärdsförslag AFA slutrapport dnr. 150036

<sup>5</sup> Sammanställning av kvalitetsobservationer 2018. Dnr 4.4-1/2018.

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverket. Projektrapport Äldreomsorgen 2017-2019. 2018/007023

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Belastningsergonomi

Resultaten från Kommunals senaste medlemsundersökning 2020<sup>7</sup> visade att drygt en tredjedel av personalen ansåg att bemanningen sällan eller aldrig var tillräcklig. Drygt en femtedel uppgav att de dagligen hade svårigheter att ta ut sin rast. Över hälften upplevde också att de inte hade förutsättningar att ge en god omsorg varje dag.

Medarbetarundersökningen inom hemtjänsten i Stockholms stad visar dock på en positiv trend, att index för motivation, ledarskap och styrning inom hemtjänsten har ökat de senaste tre åren.<sup>8</sup>

## **Genomförande av de lokala översynerna**

Översynen har genomförts i linje med det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet inom respektive stadsdelsförvaltning, med stöd från en stadsgemensam frågemall som tagits fram av personalstrategiska avdelningen (PAS) på stadsledningskontoret. Stadsdelsnämnderna som är ytterst ansvariga för arbetsmiljön har genomfört en förvaltningslokal översyn utifrån frågemallen. Genom denna metod sker förbättringar av arbetsmiljön arbetsplatsnära där respektive nämnd är ansvarig för att ta fram handlingsplan på åtgärder som också ska följas upp. Respektive stadsdelsförvaltning har också belyst framgångsfaktorer och goda exempel vad gäller arbetsmiljön inom den egna hemtjänstverksamheten.

### **Tillvägagångssätt**

Den stadsgemensamma mallen som baseras på aktuell arbetsmiljölagstiftning<sup>9</sup> har legat till grund för dialogen i de lokala översynerna samt för inrapportering till den stadsövergripande översynen.

Instruktionen inför genomförandet av den lokala översynen skickades ut till respektive stadsdelsförvaltning före sommaren. Sista dag för inlämning till personalstrategiska avdelningen var den 30 september 2021. Personalstrategiska avdelningen har samlat in stadsdelsförvaltningarnas underlag från översynerna och sammanställt resultaten i en stadsövergripande rapport. Detta underlag ligger till grund för detta PM.

---

<sup>7</sup> Kommunal (2021), Rätt bemanning – En rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen.

<sup>8</sup> Personalstrategiska avdelningen

<sup>9</sup> Framför allt om systematiskt arbetsmiljöarbete, belastningsergonomi och organisatorisk och social arbetsmiljö

Respektive avdelningschef för äldreomsorg har planerat det lokala genomförandet utifrån verksamhetens organisatoriska förutsättningar med stöd av HR-funktion. Därefter har berörda chefer genomfört den lokala översynen utifrån den egna enhetens genomförda riskbedömningar, skyddsrondsprotokoll för den fysiska och organisatoriska, sociala arbetsmiljön och upprättade handlingsplaner. Översynen har samverkats inom respektive stadsdelsförvaltnings samverkansstruktur enligt stadens samverkansavtal.

Medarbetarnas delaktighet i översynen har skett i det arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet inom respektive stadsdelsförvaltning, som till exempel vid riskbedömningar i det dagliga arbetet och deltagande i arbetsplatsträffar (APT). I syfte att fånga medarbetarnas perspektiv har skyddsombud varit delaktig i den lokala översynen inom samtliga stadsdelsförvaltningar.

## **Stadsövergripande resultat från översynen av arbetsmiljön**

Översynen visade att stadsdelarnas systematiska arbetsmiljöarbete bedrivs i samverkan och enligt lagstiftningen och stadens personalpolicy, vilket skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö. I översynen framkom dock ett antal gemensamma utvecklingsområden kopplat till arbetsmiljön inom hemtjänsten;

1. årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
2. den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för både chefer och medarbetare
3. introduktion av nya medarbetare
4. målkonflikter mellan arbetsmiljölagstiftning och socialtjänstlagen
5. fortsatt implementering och uppföljning av ramtid.

### **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

I Arbetsmiljöverkets författningssamling om systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>10</sup> definieras vad ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär och hur det ska vara upplagt. Både fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska undersökas, åtgärdas och följas upp. Detta görs bland annat genom skyddsronder och medarbetarsamtal. I den årliga uppföljningen ingår att göra kontroll och bedömning om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt uppställda krav.

Översynen av arbetsmiljön inom hemtjänsten visade att det systematiska arbetsmiljöarbetet i det stora hela fungerar bra. Samtliga stadsdelsförvaltningar bedriver ett systematiskt

arbetsmiljöarbete där risker hanteras, åtgärdas och följs upp. Det fanns dock en brist i hur den årliga uppföljningen sker. Varje stadsdelsförvaltning måste säkerställa att det finns fungerande rutiner för den årliga uppföljningen. Det fanns också goda exempel inom staden om hur den årliga uppföljningen bedrivs. Bland annat förekom strukturerade mötesformer för dialog mellan medarbetare, administrativ personal och chefer gällande utveckling av verksamheten och arbetsmiljön. Att det finns forum med möjligheter för dialog mellan medarbetare, administrativ personal och chefer är framgångsfaktor för såväl verksamheten som arbetsmiljön.

### **Organisatorisk och social arbetsmiljö**

I Arbetsmiljöverkets föreskrift gällande Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ställs krav på att undersöka vilka krav som ställs på arbetstagarna, vilka resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet och hur det sociala samspelet, samarbetet och det sociala stödet från chefer och kollegor fungerar.

### **Chefers organisatoriska förutsättningar**

En förutsättning för att vara en bra ledare är bland annat ett rimligt antal underställda medarbetare. Översynen visade att det skiljer sig åt mellan stadsdelsförvaltningarna vad gäller chefernas förutsättningar, både när det gäller storlek på arbetsgrupp, förhållandet mellan tillsvidareanställda och timavlönade, administrativa resurser och kompetensutveckling gällande arbetsmiljölagstiftningen. Hur stora skillnaderna är avseende antal medarbetare per chef framkommer inte av denna översyn då det vid tiden för översynen saknades en enhetlig definition för antal medarbetare per chef. Basnyckeltalet kommer att rapporteras av stadsdelsförvaltningarna i verksamhetsberättelsen 2021 utifrån den beräkningsmodell som stadsledningskontoret tagit fram.

Det skiljde sig också åt mellan stadsdelsförvaltningarna i vilken utsträckning chefernas arbetsmiljö var i fokus. Det framkom också att chefernas arbetsmiljö följs upp på olika sätt. I vissa stadsdelsförvaltningar fanns en struktur om hur och när chefernas arbetsmiljö ska följas upp, medan det i andra stadsdelsförvaltningar saknades en struktur. Vidare framkom att stadsdelsförvaltningarna såg ett behov av ett fortsatt stöd för introduktion av nyanställda chefer. Stadsdelsförvaltningarna tog även upp behovet av att utveckla stödet för chefer i form av nätverk.

### **Medarbetarnas organisatoriska förutsättningar**

I översynen framkom att möjligheten till reflektion skiljde sig åt mellan stadsdelsförvaltningarna. Allt från en gång i månaden till att inte ha reflektionstid inplanerad alls. En stadsdelsförvaltning beskrev att de valt att förlägga reflektionstiden under eftermiddagen



så att både dag- och kvällspersonlen har möjlighet att delta. Att arbeta inom hemtjänsten innebär till stor del ensamarbete och personal ställs ofta inför olika dilemman som kan behöva reflekteras över tillsammans med sina kollegor eller med sin chef. Genom reflektion kan medarbetare och verksamheten utvecklas. Att reflektera innebär ett erfarenhetsutbyte och kollegialt lärande.

Ur arbetsmiljöperspektiv är det därför viktigt att det säkerställs att alla medarbetare får möjlighet att regelbundet reflektera över sitt arbete tillsammans med kollegor. Att det finns tid avsatt för reflektion och att den är schemalagd är ett sätt att säkerställa att det genomförs.

Ett närvarande ledarskap och tillgång till arbetsledning på kvällar och helger var också något som stadsdelsförvaltningarna lyfte som en viktiga faktor för arbetsmiljön, då detta skapar trygghet för medarbetarna. Ett nära ledarskap innebär bland annat att medarbetare enkelt kan nå och få stöd av någon med arbetsledande funktion som är insatt i verksamheten.

Att ha fungerande mötesformer, forum där det finns möjligheter för dialog mellan medarbetare, administrativ personal och chefer är en annan framgångsfaktor för både utveckling av verksamheten och arbetsmiljön. Under pandemin har cheferna upplevts vara mer närvarande i verksamheten, då många möten skett digitalt.

En god personalkontinuitet och en låg personalomsättning var ytterligare faktorer som stadsdelsförvaltningarna lyfte som viktiga för en god arbetsmiljö. Andra organisatoriska förutsättningar som påverkar arbetsmiljön, var enligt översynerna, att personalen är indelade i geografiska team och att det finns en nära kontakt med samordnare som planerar det dagliga arbetet.

### **Introduktion av nya medarbetare**

Översynen visar att introduktionen av nyanställda varierar mellan stadsdelsförvaltningarna när det gäller innehåll och omfattning. Det är viktigt att det säkerställs att nyanställda får nödvändig introduktion där risker och säkerhet blir tydligt för medarbetaren och att medarbetare har kompetens att utföra alla uppgifter som ingår i arbetet. Det förekommer goda exempel avseende introduktion, som exempelvis att chefen har uppföljningsmöte efter cirka två veckor efter introduktionen tillsammans med medarbetaren samt att det genomförs gemensamma introduktionsträffar för timanställda medarbetare.

### **Målkonflikt mellan arbetsmiljölagstiftning och socialtjänstlagen**

Hemtjänstens verksamhet styrs av flera olika lagstiftningar som ibland möts vilket kan bli problematiskt att hantera. Det kan till exempel vara när den enskildes bostad inte är anpassad utan medför en arbetsmiljörisk för medarbetarna inom hemtjänsten. Ingen av lagstiftningarna går före den andra. I översynen framkom att det finns behov av kompetens och stöttning för att hantera målkonflikter när det gäller utförande av omsorgsinsatser och samtidigt skapa en hållbar arbetsmiljö för medarbetarna.

### **Beställning och genomförande av insatser**

En utmaning som några stadsdelsförvaltningar lyfte var att hemtjänsten är en fluktuerande verksamhet som medför utmaningar i den dagliga planeringen. Flera beskriver att samordnaren/planeraren har en nyckelroll i den dagliga planeringen. Vid planering behöver hänsyn bland annat tas till tid för förflyttning, färdstätt, kompetens, erfarenhet och behov av dubbelbemanning.

I översynen framkom också vikten av att biståndsbesluten speglar behoven hos den enskilde och att det finns tillräckligt med tid för att kunna utföra insatserna, då detta har stor betydelse för arbetsmiljön. Vidare beskrevs ramtid av flera stadsdelsförvaltningar som positivt då det ökar möjligheten för medarbetarna att vara delaktiga i planeringen av insatser.

En annan utmaning som stadsdelsförvaltningarna lyfte var att beviljad tid för dubbelbemanning skapar svårigheter att koordinera arbetet vilket påverkar arbetsmiljön. Nedan ges ett citerat exempel från översynen över vilka konsekvenser ett biståndsbeslut om dubbelbemanning kan ha på arbetsmiljön.

*Biståndsbeslut om dubbelbemanning är en utmaning för verksamheten som skapar arbetsmiljömässiga svårigheter. Exempelvis vid dusch kan kunden (nr1) vara beviljad hela insatsen dusch på 30 min för en medarbetare, medan den andra delen av dubbelbemanningen är en punktinsats för t. ex förflyttning till och från duschen på 5 minuter. En medarbetare stannar under hela momentet dusch (30 min) medan den andra då är tänkt att utföra annat uppdrag hos en annan kund (nr 2) medan kunden (nr 1) duschar för att sedan återkomma förförflyttning av kund (nr 1) igen. Det är ofta mycket svårt att få detta att fungera i praktiken vilket leder till att verksamheten får lägga till tid av arbetsmiljömässiga skäl samt för kundens trygghet. Det innebär att verksamheten går minus ekonomiskt. ... det bidrar till ständig diskussion om hur tiden ska räcka till den insats som ska utföras utifrån biståndsbeslutet.*

## Utvecklingsområden avseende arbetsmiljön inom hemtjänsten

Hemtjänst är en komplex verksamhet som kräver hög kompetens och flexibilitet hos både ledning och personal. En viktig faktor för en god arbetsmiljö är att det finns chefer som är tydliga och trygga i sin roll samt att de har tillräckliga resurser och befogenheter att skapa en god omsorg för de äldre och en god arbetsmiljö för de anställda.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö inom hemtjänsten. Genom att identifiera risker, utforma åtgärder och följa upp åtgärderna kan arbetsmiljön inom hemtjänsten förbättras. Översynen visar att verksamheterna måste säkerställa att de brister och risker som identifieras också åtgärdas och följs upp.

Ur ett arbetsmiljöperspektiv behöver det vara tydligt vem som är beslutsfattande chef och vem som har arbetsledningsfunktion och att förutsättningar finns att utföra uppdraget. Chefsrollen behöver renodlas för att kunna utöva ett nära ledarskap. För att chefer ska ha en hållbar arbetssituation är det viktigt att säkerställa att chefer har tillgång till stödfunktioner för administration, ekonomi och HR.

Det finns också ett behov av att se över medarbetarnas möjlighet att få reflektera på arbetstid. Reflektion bör med fördel vara schemalagd och inkludera all personal. Det pågår fortsatta satsningar på reflektion. I förfrågningsunderlaget för privata hemtjänstutförare är det ett krav att medarbetarna ska ha schemalagd reflektionstid minst en timme per månad. Det pågår ett uppdrag med att ta fram en uppdragsbeskrivning för kommunal hemtjänst med likalydande skrivelse avseende reflektion. I budget 2022 har äldrenämnden i uppdrag att utveckla arbetet med reflektionstid för personal inom hemtjänst.

Enligt översynen finns ett fortsatt behov av implementering och uppföljning av ramtid. Det är viktigt att det finns en god kommunikation, samverkan och tillit mellan beställarenheten och hemtjänsten. Hemtjänsten måste ges förutsättningar i form av tillräckligt med tid för att utföra insatser av god kvalitet med en hållbar arbetsmiljö. I detta arbete har planerare/samordnare en nyckelfunktion för planering och samordning av insatser samt som stöd för medarbetarna i det dagliga arbetet.