

## **Bilaga 9 Äldreenhetens personalberättelse**

### **Viktiga händelser**

Enhetens ledning var inte fulltalig förrän i februari 2016 då gruppchefen för biståndshandläggarna började. Ny enhetschef hade tillträtt i oktober 2015 och gruppchef för stöd- och handläggargruppen i december 2015. Detta innebar att 2016 blev ett år av nyorientering och att lära känna både medarbetare och verksamhet.

Sex handläggare och en gruppchef har sagt upp sina anställningar under andra halvan av 2016. En medarbetare har gått i pension under året. Samtliga tjänster har återrekryterats förutom gruppchefstjänsten.

### **Analys**

I en tid av förändring är det inte ovanligt att medarbetare väljer att söka sig andra arbeten det är dock ett observandum. Trenden är negativ

### **Konsekvenser för framtiden**

En ökad personalomsättning kommer att ställa stora krav på ledarskapet men även medarbetarskapet framöver.

### **Personal och kompetensutveckling**

#### **Uppföljning av kompetensutvecklingsplan**

Kompetensutvecklingsplan är inte upprättad för 2016. Det har dock genomförts en del utbildningsinsatser bland annat inom juridik och färdtjänsthandläggning.

Ett utvecklingsarbete i stöd- och handläggargruppen har genomförts i samverkan med företagshälsovården Feelgood. Detta arbete har resulterat i en omfördelning av arbetsområden inom gruppen.

## **Uppföljning av Arbetsmiljö**

- Hälsa- och friskvårdsinsatser i form av löparskola och Yoga för medarbetarna har genomförts under året och många medarbetare deltog på friskvårdsdagen i september.
- Det har genomförts en partikelmätning av inomhusluften i hemvisten, resultatet är inte ännu presenterat.
- Avgiftshandläggargruppen har genomfört stressprofiler i HR:s regi med uppföljning med stöd från företagshälsovården. Ovanstående insatser har lett till minskade konflikter och effektivare arbetsgrupper.

### **Medarbetarenkät**

2016 års svarsfrekvens var 91 %, 30 av 33 medarbetare svarade. Medarbetarindex för enheten sjönk från 72 (2015) till 56 (2016). Resultatet ligger inom gult område vilket betyder att frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

Styrkor – medarbetarna har medborgarnas och kundens fokus som ledstjärna, de är professionella i alla led och har ett gott bemötande av kunder och medborgare. Förbättringsområden – vi behöver ta lärdom av framgångsrika verksamheter både i och utanför Nacka och förbättra samarbetet med andra enheter i kommunen.

Förutom den årliga medarbetarenkäten genomfördes under våren en psykosocial kartläggning med hjälp av SLOT-metoden där medarbetarna fick beskriva nuläge och önskat läge inom ett antal områden. Utifrån resultatet genomfördes workshops för prioriteringar och planering av aktiviteter.

### **Hot och våld**

Inga anmälningar om hot och våld eller arbetsskador/tillbud har gjorts. Rutiner för att förebygga och hantera risker för hot och våld finns.