

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – arbetsmarknads- och socialförvaltningen 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att godkänna förvaltningens rapport och förslag till åtgärder

Sammanfattning

Lunds kommun genomför varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen består av ett antal frågor utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4). Uppföljningen avseende 2022 har genomförts under september-oktober. Utifrån resultatet ges förslag på åtgärder för det kommande året.

Underlag för beslutet

- Arbetsmarknads- och socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 30 november (denna skrivelse).
- Webbenkät årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för arbetsmarknads- och socialförvaltningen 2022 (bilaga 1: Översiktligt resultat, 2022).

Ärendet

Bakgrund

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt.

Uppföljningen består av 28 frågor och har besvarats på enhetsnivå inom förvaltningen. Gruppernas resultat har samlats till en förvaltningsgemensam rapport med förslag på åtgärder för det

2022-11-30

Diarienummer

SO 2022/0221

kommande året i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Rapporten inklusive förslag på åtgärder ska behandlas i samverkansgrupper och socialnämnden. Därefter samlas samtliga nämndernas rapporter och handlingsplaner till en kommungemensam rapport inklusive handlingsplan som redovisas i centrala samverkansgruppen och Kommunfullmäktige.

Uppföljning av 2021 års handlingsplan

I rapporten för 2021 framkom att det fanns behov av vidare arbete gällande:

- Ta fram och implementera en struktur och teman för APT inom förvaltningen under 2022 innehållande ett material kring kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.
- Fortsatt partsgemensamt arbete för att öka andelen enheter med lokala skyddsombud.
- Så snart utbildningarna återstartas återuppta grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer för att säkra chefernas kompetens gällande det delegerade arbetsmiljöansvaret.
- Fortsatt systematiskt arbete med att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden med en rimlig arbetsbelastning genom kontinuerlig uppföljning i Pulsen, dialog mellan chef och medarbetare samt OSA-enkät för att följa upp den psykosociala arbetsmiljön.

Under året har kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering diskuterats och arbetats med på arbetsplatsträffar (APT) och i andra möten med arbetsgrupperna.

Arbetet med att stimulera medarbetare att vilja ta på sig det viktiga uppdraget som skyddsombud har fortgått under året och har gett visst resultat att det tillkommit lokala skyddsombud på ytterligare fem enheter.

Under året har GRAM, grundläggande arbetsmiljöutbildning, hållits i tre omgångar. Ett antal av förvaltningens chefer och lokala skyddsombud har deltagit i utbildningen, men eftersom det är ett begränsat deltagarantal vid varje utbildning har inte plats kunnat erbjudas till alla som behöver gå.

Under året har OSA-enkät genomförts och utifrån resultatet har åtgärder tagits fram på enhetsnivå. Pulsmätningarna används med olika frekvens inom verksamheterna och kompletteras med dialog

2022-11-30

Diarienummer

SO 2022/0221

mellan chef och medarbetare kopplat till bland annat arbetsbelastning.

Föredragning

Resultat av uppföljningen 2022

Förvaltningens svarsfrekvens var 100 % vid 2022-års SAM-uppföljning och vi ser att resultatet har förbättrats på flera frågor i förhållande till föregående år (2021).

Det konstateras att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten och medarbetare har möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fullständig redovisning av resultatet återfinns i bilaga (Översiktligt resultat, 2022).

Nedan följer en sammanfattning av resultatet:

- Uppföljningen visar att antalet lokala skyddsombud har ökat sedan 2021 års uppföljning.
- Samtliga enheter svarar att skyddsombud och huvudskyddsombud har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål är inte väl kända av alla medarbetare.
- Samverkansavtalet tillämpas genom att enheterna har regelbundna APT med dagordning samt att medarbetarsamtal hålls årligen.
- En större andel än föregående år har svarat att man inom enheten arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier.
- Andelen chefer som inte har genomgått arbetsmiljöutbildning de senaste fem åren är fortsatt stor.
- Riskbedömningar genomförs och dokumenteras vid förändringar i verksamheten
- Medarbetarna har kännedom om att arbetsskador och tillbud ska rapporteras i STELLA samt var de hittar STELLA.
- Orsaker till arbetsskador och tillbud utreds och åtgärdas.
- Medarbetarna känner till hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.
- Inom vissa enheter finns behov av förtydligande gällande vad den skriftliga arbetsuppgiftsfördelningen åsyftar.

2022-11-30

Diarienummer

SO 2022/0221

Förslag till handlingsplan för 2022

Med utgångspunkt i resultatet för nämndens SAM-uppföljning föreslås följande åtgärder:

- Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål tas upp och diskuteras på arbetsplatsträffar med regelbundenhet.
- Chefer uppmanas att prioritera deltagande i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen när utbildningen ges för att säkerställa kompetensen gällande det delegerade arbetsmiljöansvaret. Deltagande tillsammans med lokalt skyddsombud uppmuntras.
- HR ansvarar för informationsinsats för chefer och medarbetare gällande skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att kännedom finns hos chefer och medarbetare.

Beredning

Ärendet är berett av förvaltningens HR-chef.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts vara relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

Annika Pettersson
Socialdirektör

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

För kännedom: