

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 - SAM-enkäten

Förslag till beslut

Byggnadsnämnden beslutar

- att godkänna stadsbyggnadskontorets rapport och förslag till handlingsplan
- att översända ärendet till kommunstyrelsen

Sammanfattning

Lunds kommun genomför varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Detta år genomfördes uppföljningen genom att arbetsmiljöansvarig chef, en till två medarbetare och skyddsombud på enhet- eller avdelningsnivå besvarade en enkät. Samtliga enheter har besvarat enkäten.

Utifrån resultatet och för att fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet har en handlingsplan arbetats fram.

Förvaltningen har även följt upp föregående års handlingsplan och redovisar resultatet av denna.

Underlag för beslutet

- Stadsbyggnadskontorets tjänsteskrivelse 2022-11-16
- Enkät årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Ärendet

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Lunds kommun utgår från den kommungemensamma arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljöprocessen. Även lagar och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet styr SAM. Som ett stöd finns även kommunens arbetsgivarpolicy.

2022-11-16

Diarienummer

BN 2021/0422

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av SAM. Syftet med uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt gällande föreskrifter. Om arbetsmiljöarbetet inte har fungerat tillräckligt väl ska det förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt.

Föredragning

Lunds kommun genomför varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta år genomfördes uppföljningen genom att arbetsmiljöansvarig chef, en till två medarbetare och skyddsombud på enhets- eller avdelningsnivå besvarade en enkät som bestod av ca 30 frågor. Frågorna har direkt koppling till Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Resultatet av enkäten har sammanställts i denna förvaltningsgemensamma rapport med förslag på åtgärder för det kommande året i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten inklusive förslag på åtgärder ska behandlas i samverkansgrupp och nämnd. Därefter samlas förvaltningarnas rapporter och handlingsplaner till en kommungemensam rapport inklusive handlingsplan.

Genomförda aktiviteter 2022

I tabellen nedan redovisas en uppföljning av den beslutade handlingsplanen.

Åtgärder	Uppföljning
Arbetsplatsträff en gång per år för att förstärka SAM. Då ska arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål kommuniceras.	HR partner har varit inbjuden till samtliga avdelningar så det har genomförts under året.
Arbetsmiljöutbildning för nya chefer	Centrala utbildningar har erbjudits under året.
Arbetsmiljöintroduktion för nya medarbetare	Introduktion har genomförts vid tre tillfällen under hösten.
Avdelningarna ska planera in arbetsmiljöarbete vid vissa APT under året. Handlingsplaner ska göras efter svar i samenkät och dessa ska följas upp.	Är genomfört under året, det är ett löpande arbete.

2022-11-16

Diarienummer

BN 2021/0422

Vid behov genomföra riskbedömningar i verksamheten. Särskild vikt ska läggas vid uppföljningen	Riskbedömningar har genomförts vid behov och dessa kommer att följas upp.
Uppföljning av de kommungemensamma arbetsmiljömålen via medarbetarenkäten. Handlingsplaner tas fram vid behov.	Är genomfört.

2022-11-16

Diarienummer

BN 2021/0422

Resultat av uppföljningen 2022

Resultatet av årets enkät avseende SAM återfinns i bilaga.

Resultatet är bättre än 2021 års enkät.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är för alla en naturlig del i den dagliga verksamheten och medarbetare samt skyddsombud har möjlighet att delta i det arbetet. Det finns lokala skyddsombud på arbetsplatsen. Kommunens arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål är kända på arbetsplatsen. Samverkansavtalet tillämpas genom arbetsplatsträffar med dagordning och medarbetarsamtal. Alla upplever att de arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Skriftlig uppgiftsfördelning för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter finns. Det upplevs att det finns tillräckliga resurser och befogenheter för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna och arbetsmiljön undersöks utifrån de aktuella föreskrifterna (AFS). Merparten känner till att riskbedömningar görs samt dokumenteras när de genomförs. Orsaker till arbetsskador och tillbud utreds, åtgärdas och följs upp.

Det finns även skriftliga rutiner och instruktioner som är nödvändiga för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt och det är känt att arbetsskador och tillbud ska rapporteras i Stella och även var man hittar Stella. Arbetsskador och tillbud utreds, åtgärdas och följs upp.

Medarbetare känner till hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter.

Slutligen så används företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig när hjälp behövs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen anser att det finns anledning att kontinuerligt fortsätta arbetet med att kommunicera arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål för att dessa ska vara kända hos alla medarbetare.

Vidare ska chefer erbjudas utbildning i SAM vart femte år. Nya chefer erbjuds introduktion och utbildning i SAM så snart tillfälle ges. Nya medarbetare introduceras av HR-partner.

De frågor som i enkäten besvarats med delvis eller nej, kommer förvaltningen att arbeta vidare med, bland annat genom åtgärderna i handlingsplanen.

Handlingsplan utifrån enkäten 2022

Med utgångspunkt från resultatet och för att fortsatt utveckla arbetet föreslås följande åtgärder för att förbättra SAM.

2022-11-16

Diarienummer

BN 2021/0422

Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Genomgång av AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) på arbetsplatsträff	HR-partner	Mars 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Genomgång av Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen på arbetsplatsträff.	HR-partner	Maj 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Se över strukturen för arbetsplatsträffar och tydliggöra vad som ska ingå i arbetsplatsträff, samverkansavtalet.	HR tillsammans med samverkansgruppen	Maj 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Arbetsmiljöutbildning för nya chefer, det finns önskemål om kortare utbildning som genomförs med chefer och skyddsombud.	Kommunkontoret	December 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Arbetsmiljöintroduktion för nya medarbetare, 2 tillfälle/år	HR-partner	December 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Uppföljning av arbetsmiljömålen via medarbetarenkäten Handlingsplaner tas fram vid behov.	Respektive chef	Mars 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Vid behov genomföra riskbedömningar och följa upp dessa.	Respektive chef	December 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Hot och våld kommer att diskuteras under året. Utbildningsinsatser till nämnd och förvaltning.	HR	December 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023

2022-11-16

Diarienummer

BN 2021/0422

Nedanstående bör genomföras i samband med flytt till B22			
Undersökning av fysisk arbetsmiljö utifrån AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning.	Respektive enhetschef/avdelningschef	April 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Undersökning av arbetsmiljön utifrån AFS 2015:4 OSA	Respektive enhetschef/avdelningschef	April 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023
Arbeta med en gemensam kultur inom samhällsbyggnadsprocessen	Förvaltningsdirektörerna	December 2023	Vid ledningens genomgång i maj 2023

Beredning

Ärendet har beretts av stadsbyggnadskontoret, HR och varit uppe för samverkan med de fackliga ombuden.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenserna bedöms försumbara. Att däremot inte arbeta för en systematisk arbetsmiljö kan bli mycket kostsamt.

Hans Juhlin
Stadsbyggnadsdirektör

Kristina Grankvist Nordén
HR partner

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:
Kommunstyrelsen