

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslås besluta

att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2021 för åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Sammanfattning

Lunds kommun genomför varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen består av ett antal frågor utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) som besvaras för respektive arbetsplats. På vård- och omsorgsförvaltningen genomfördes uppföljningen under perioden september-oktober 2020. Uppföljningen består av 22 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt en till två medarbetare. Samtliga 119 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har besvarat enkäten.

Utifrån resultatet ges följande förslag på åtgärder för det kommande året:

### Handlingsplan för 2021

- Genomgång av verktyget LISA för chefer och skyddsombud
- Arbetsmiljödagar, forum för och dialog med chefer och skyddsombud
- Genomgång av begreppet och de olika momenten i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar utifrån årshjulet

### Underlag för beslutet

- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2020-10-12 (denna skrivelse)
- Bilaga: Resultat årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

## Ärendet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet i Lunds kommun har sin grund i de lagar och föreskrifter som ryms inom arbetsmiljöområdet. Utöver det utgår det systematiska arbetsmiljöarbetet i Lunds kommun från de kommungemensamma styrdokumenterna för arbetsmiljöområdet. Som ett stöd i arbetsmiljöarbetet finns den kommungemensamma arbetsmiljöprocessen på intranätet Inloggad.

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

Uppföljningen har genomförts i IT-ledningssystemet Stratsys. Uppföljningen består av 22 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt en till två medarbetare på samtliga arbetsplatser inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Resultatet har samlats till en förvaltningsgemensam rapport med förslag på åtgärder för det kommande året i syfte att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten, inklusive förslag på åtgärder, ska behandlas i samverkansgrupper och nämnd. Därefter samlas förvaltningarnas rapporter och handlingsplaner till en kommungemensam rapport inklusive handlingsplan som slutligen behandlas i Kommunstyrelsen.

### ***Uppföljning av föregående års handlingsplan för förvaltningen hösten 2019***

Föregående års rapport inklusive handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlades i nämnden december 2019. Den visade på tre förbättringsområden.

- Ta fram årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen. Vara klart våren 2020. Ansvarig HR-chef.

#### Genomförd aktivitet

Ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet togs fram under våren och finns tillgängligt för alla chefer i IT-ledningsstödet Stratsys.

- Genomgång av verktyget LISA för chefer och skyddsombud. Vara klart våren 2020. Ansvarig HR-chef.

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

#### Genomförd aktivitet

Förvaltningen har bjudit in till två genomgångar under september månad. Ett tillfälle fick ställas in på grund av få anmälningar.

- Arbetsmiljödagar, information för chefer och skyddsombud. Vara klart våren 2020. Ansvarig HR-chef.

#### Genomförd aktivitet

Under våren 2020 tog förvaltningen beslut om att ställa in årets arbetsmiljödagar på grund situationen med Covid-19. Förvaltningen prioriterade att under året genomföra information för chefer avseende rehabiliteringsprocessen och verktyget Adato samt LAS-hanteringen i WINLAS.

### ***Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020 (bilaga resultat av enkät)***

Inom vård- och omsorgsförvaltningen har arbetsmiljöenkäten besvarats i Stratsys under perioden 1 september till 9 oktober. Frågorna har besvarats med ja, nej och delvis med möjlighet att kommentera samtliga frågor. Enheterna har även haft möjlighet att utifrån sina resultat lägga in egna åtgärder tillsammans med tidplan.

Nytt för i år är att de frågor som besvarats med svar delvis eller nej ska kommenteras särskilt och åtgärder på enhetsnivå ska läggas till i Stratsys. Åtgärderna ska ge ökad förståelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet och följas upp på kommande arbetsplatsträff för att se om de fått önskad effekt.

I likhet med föregående år besvarades årets enkät på arbetsplatsnivå. Mindre arbetsplatser med en gemensam chef har, för att underlätta handläggningen, fått möjlighet att besvara frågorna gemensamt. Samtliga 119 enheter har besvarat enkäten.

### ***Analys och summering av enkäten***

#### **Det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är på de flesta enheter en naturlig del i den dagliga verksamheten genom samtal och möten av olika slag exempelvis arbetsplatsträffar, samverkansmöten, skyddsronder och medarbetarsamtal. Däremot är begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete och de olika momenten inte lika kända för medarbetare som för chef och skyddsombud.

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

Inom förvaltningen finns dokumenterade och fungerande rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under året har ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet tagits fram och finns tillgängligt för alla chefer i Stratsys.

Både medarbetare och skyddsombud har möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål och samverkan**

Kommunens arbetsmiljöpolicy antogs av Kommunfullmäktige 2018 och finns tillgänglig på kommunens intranät Inloggad. Arbetsmiljöpolicyen tydliggör hur Lunds kommun ser på arbetsmiljöfrågor samt hur kommunen arbetar för en god arbetsmiljö.

97 enheter uppger att kommunens arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen (jmf 2019, 67). Flera enheter framför att medarbetarna har fått information kring arbetsmiljöpolicyen i olika sammanhang exempelvis vid arbetsplatsträffar men att det finns ett behov av repetition/uppföljning.

Kommunens arbetsmiljömål antogs av Kommunstyrelsen 2018 och finns tillgängliga på kommunens intranät Inloggad. Arbetsmiljömålen för perioden 2018-2020 omfattar fyra områden: frisknärvaron ska öka årligen, den totala sjukfrånvaron ska minska med 10 procentenheter årligen, antal chefer med färre än 30 medarbetare ska öka och den totala personalomsättningen ska minska med en procentenhet årligen.

84 enheter uppger att arbetsmiljömålen är kända på arbetsplatsen (jmf 2019, 57). Flera enheter kommenterar att man årligen behöver ta upp arbetsmiljömålen på exempelvis arbetsplatsträffar samt i samband med nyanställningar.

Förvaltningen har dokumenterade och fungerande rutiner för samverkan på olika nivåer samt för arbetsplatsträffar.

### **Arbetsmiljöuppgifter**

Varje chef inom förvaltningen har en skriftlig uppgiftsfördelning för arbetsmiljöuppgifter. Det är överordnad chef som ger uppgiftsfördelningen till underordnad chef.

106 enheter uppger att de har tillräcklig kompetens för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna (jmf 2019, 111). Det finns ett kontinuerligt behov av att uppdatera kunskaperna och informera om förändringarna inom arbetsmiljöområdet. Inom kommunen

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

genomförs en årlig kommunövergripande arbetsmiljöutbildning som chefer och skyddsombud har möjlighet att anmäla sig till. Utöver den grundläggande arbetsmiljöutbildningen finns även förvaltnings specifika riktlinjer och anvisningar.

Angående resurser för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna upplever några enheter att lokalerna har brister. Några enheter uppger att det saknas tid för att genomföra alla arbetsmiljöuppgifterna bland annat med anledning av nya förutsättningar utifrån Covid-19.

De flesta av enheterna upplever att de har tillräckliga befogenheter för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna.

106 enheter uppger att chefen har deltagit i Lunds kommuns grundläggande arbetsmiljöutbildning eller motsvarande i annan kommun/organisation under de senaste fem åren (jmf 2019, 98). Några chefer uppger att de inte hunnit gå Lunds kommuns arbetsmiljöutbildning på grund av att de nyligen tillträtt.

### **Riskbedömningar**

De flesta medarbetarna har kännedom kring vilka risker som finns i deras arbete. Då enheterna har många medarbetare och stor personalrörlighet så ställer det krav på verksamheten att kommunicera riskerna och åtföljande handlingsplaner till berörda medarbetare. Det är angeläget att risker i arbetet är en del i introduktionen av nya medarbetare och att riskerna följs upp kontinuerligt.

Resultatet visar att 109 enheter genomför riskbedömningar regelbundet och vid behov (jmf 2019, 104). I princip görs riskbedömningar alltid kring varje brukare. I år har även riskbedömningar genomförts med anledning av Covid-19 exempelvis vid smitta och distansarbete. Några enheter kommenterar att de kan bli bättre på att genomföra riskbedömningar i det dagliga arbetet och i samband med förändringar i verksamheten.

De flesta enheter framför att aktuella handlingsplaner innehållande åtgärder finns och att åtgärderna följs upp. Dock finns det enheter som uppger att de kan bli bättre på att följa upp dem.

Förvaltningen har en rutin för att hantera och förvara arbetsmiljödokument på respektive enhets nätverksplats. Genom att samla alla enhetens arbetsmiljödokument ökar möjligheten även för ny chef och nya medarbetare att följa enhetens pågående arbetsmiljöarbete. Det ger möjlighet att ta del av genomförda

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

undersökningar, riskbedömningar och handlingsplaner samt göra uppföljning/kontroll av vidtagna åtgärder.

### **Arbetsskador och tillbud**

109 enheter uppger att de har kännedom om att arbetsskador och tillbud ska rapporteras i verktyget LISA (jmf 2019, 102). Flera enheter kommenterar att de har informerat om hur arbetsskador och tillbud rapporteras exempelvis i samband med arbetsplatsträffar. Det finns dock ett kontinuerligt informationsbehov om vikten av att anmäla arbetsskador och tillbud. Medarbetare behöver hjälp och vägledning vid rapportering i LISA när skada eller olycksfall inträffar. Målet är att alla arbetsskador och tillbud ska rapporteras.

Arbetsskador och tillbud är en form av riskbedömning där orsaker alltid ska utredas och minst en åtgärd ska anges. Förvaltningen har vid olika tillfällen poängterat vikten av att vid arbetsplatsträffar informera medarbetare om arbetsskador och tillbud som inträffat samt åtgärder som har vidtagits så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas framledes.

Det finns dokumenterade och fungerade rutiner för kränkande särbehandling och trakasserier, vilket enheterna instämmer kring helt eller delvis.

### **Skyddsombud**

Skyddsombudet fungerar som en representant för arbetstagarna och deras intressen när det kommer till arbetsmiljöfrågor. Närhet till skyddsombud ger chefen en naturlig samarbetspart i såväl det löpande arbetsmiljöarbetet som det långsiktiga och systematiska arbetsmiljöarbetet.

Antalet enheter med lokalt skyddsombud har ökat till 76 enheter (jmf 2019, 70). 6 enheter har svarat delvis på frågan med anledning av att ett antal skyddsombud ännu inte har slutfört utbildningen för skyddsombud. 55 enheter uppger att lokalt skyddsombud har deltagit i en grundläggande arbetsmiljöutbildning under de senaste fem åren.

Flera enheter framför önskemål om fler skyddsombud som en part i det systematiska arbetsmiljöarbetet på enheterna.

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

**Företagshälsovården och motsvarande**

Företagshälsovården anlitas för periodisk undersökning av nattarbetare, ergonomisk översyn av arbetsplatser, arbetsplatsbesök samt anonyma förstagångssamtal det vill säga samtal utan krav på godkännande från arbetsledare. Interna och externa resurser används vid handledning. Förvaltningens fysioterapeuter/sjukgymnaster och arbetsterapeuter används i vissa fall som sakkunniga inom enheterna. Förvaltningen har tillfälligt anställt en rehabiliteringskoordinator som stöd till verksamheten i rehabiliteringsarbetet.

**Förslag till handlingsplan 2021 – Åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2020 föreslås följande handlingsplan med åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
Genomgång av verktyget LISA för chefer och skyddsombud	HR-chef	Våren 2021	November 2021
Arbetsmiljödagar, forum för och dialog med chefer och skyddsombud	HR-chef	Hösten 2021	November 2021
Genomgång av begreppet och de olika momenten i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar utifrån årshjulet	HR-chef	Hösten 2021	November 2021

**Beredning**

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) ska arbetsgivare varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Mot bakgrund av detta genomför Lunds kommun varje år en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilken besvaras för respektive arbetsplats. Resultatet har samlats till en förvaltningsgemensam rapport med förslag på åtgärder för det

2020-10-12

Diarienummer

VOO 2020/0452

kommande året i syfte att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Barnets bästa**

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

**Konsekvenser för personer med funktionsnedsättning**

En konsekvensanalys för personer med funktionsnedsättning har inte bedömts relevant i ärendet.

**Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

**Föredragning**

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2020 föreslås vård- och omsorgsnämnden fatta beslut om att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2021 för åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anna Borgius  
Vård- och omsorgsdirektör

Johanna Bredmar  
HR-chef

**Beslutet skickas till**

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:  
Vård- och omsorgsnämnden  
HR-chef

För kännedom:  
Kommunkontoret, HR-avdelningen, Arbetsgivarenheten, Maria  
Allerstam, maria.allerstam@lund.se  
Verksamhetschefer  
Vård- och omsorgsförvaltningen  
Akten