

Kristina Grankvist Nordén
046-359 60 24
kristina.grankvistnorden@lund.se

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – Serviceförvaltningen 2018

Dnr SN 2018/0452

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 2018 har genomförts under september-oktober 2018. Utifrån resultatet ges förslag på åtgärder för det kommande året.

Beslutsunderlag

Analys SAM-enkät servicenämnden 2018.
Serviceförvaltningens tjänsteskrivelse den 20 november 2018 (denna skrivelse).

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts vara relevant i ärendet.

Ärendet

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 2018 har genomförts under september-oktober 2018. Utifrån resultatet ges förslag på åtgärder för det kommande året.

Uppföljningen består av 21 frågor och har besvarats på avdelningsnivå. Gruppernas resultat har samlats till en förvaltningsgemensam rapport med förslag på åtgärder för det kommande året i syfte att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Serviceförvaltningens svarsfrekvens var 100 %.

Handlingsplan 2018

För 2018 beslutades följande aktiviteter:

- Ta fram tydliga uppföljningsbara mål för arbetsmiljöarbetet på förvaltningsnivå utifrån de kommunövergripande arbetsmiljömålen

- Ta fram en egen arbetsmiljöhandbok för förvaltningen för att samla och tydliggöra arbetsmiljöarbetet i organisationen. Arbetsmiljöhandboken ska kortfattat beskriva syfte och rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, men också innehålla länkar till den mer omfattande informationen och dokument på vårt Intranät.
- Utbilda och informera chefer och medarbetare gällande rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet med extra fokus på följande:
 - Rutin för hantering av kränkande särbehandling.
 - Tillbud/arbets-skaderapportering i LISA.
 - Skriftlig riskbedömning vid förändringar av verksamheten.
 - Risker i arbetet.
- Utbilda och informera chefer i förebyggande samt hälsofrämjande arbete samt förebygga stressrelaterad ohälsa hos både chefer och medarbetare inom förvaltningen.
- Inför nästa års SAM-enkät (oktober 2018) följs arbetet upp i APT-grupperna för att se om åtgärden gett önskat resultat, ökad medvetenhet och förankring gällande SAM hos medarbetarna.

De aktiviteter som genomförts under 2018 har tagits bort i kommande års handlingsplan. De aktiviteter som delvis genomförts alternativt ej påbörjats har överförts till handlingsplanen för 2019.

Handlingsplanen för 2018 följdes upp i central samverkan 2018-11-09. Vid samma tillfälle samverkades Förslag till handlingsplan med åtgärder för 2019.

Resultat av uppföljningen 2018

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten. Medarbetare och skyddsombud har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljningen visar ett behov av att kommunicera kommunens nya arbetsmiljöpolicy med mål.

Lokala skyddsombud saknas på flera arbetsplatser, främst Måltidsservice.

Det finns alltså ett behov att öka kunskapen kring LISA.

En fråga som lyfts är brist på resurser, exempelvis tid.

Genomförandegraden gällande riskbedömningar har ökat i förhållande till tidigare år, vilket uppfattas positivt. Det finns dock fortfarande förbättringspotential inom området.

Förslag till Handlingsplan för 2019

Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning	Klart
Informera om den nya arbetsmiljöpolicyn och arbetsmiljömålen.	<i>Enligt delegation</i>	Löpande	2019-06-30
Arbeta med resultatet av SAM-uppföljningen (per Affärsområde).	<i>Affärsområdeschefer och HR ska rapportera till SF samverkan.</i>	2019-06-30	2019-12-31
<p>Ta fram tydliga uppföljningsbara mål för arbetsmiljöarbetet på förvaltningsnivå utifrån de kommunövergripande arbetsmiljömålen (endast ett av de fyra centrala målen är aktuellt för serviceförvaltningen, jämför nedan).</p> <p>1. Frisknärvaron* ska öka årligen. * Andel medarbetare som inte har någon sjukskrivningsperiod det senaste året. 2017 var frisknärvaron i Lunds kommun 33,0 % (2016 33,9 %). Serviceförvaltningen har ca 45 % frisknärvaro.</p> <p>2. Den totala sjukfrånvaron ska minska med 10 % årligen under perioden 2018-2020.</p> <p>3. Antal chefer med färre än 30 medarbetare ska öka. Ej aktuellt för serviceförvaltningen.</p> <p>4. Den totala personalomsättningen ska minska med en procentenhet årligen under perioden 2018-2020. Serviceförvaltningen ska bibehålla personalomsättning på ca 10 %.</p>	<i>Ledningsgruppen, HR och chefer</i>	Sjukfrånvaro redovisas kvartalsvis vid SF samverkan. Uppföljning i AO varje samverkan.	2019-12-31
Dialog kring arbetsmiljöhandbok för Serviceförvaltningen eller kommunen.	<i>Ledningsgruppen, HR, fackliga representanter och skyddsombud</i>	2019-06-30 uppföljning SF samverkan	

Informera nyanställda medarbetare om SAM och tillbud/arbetskaderapportering i LISA.	<i>Ledningsgruppen, HR och chefer</i>	2019-03-31 Redovisning av genomförandeplan SF samverkan	
---	---------------------------------------	--	--

Serviceförvaltningens förslag till beslut

Serviceenämnden beslutar

- att godkänna redovisningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2018 samt
- att fastslå den föreslagna handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2019 i enlighet med serviceförvaltningens tjänsteskrivelse 2018-11-20.

Serviceförvaltningen

Pål Svensson
Servicedirektör

Kristina Grankvist Nordén
HR-konsult

Beslut expedieras till:
Kommunkontoret
Akten