

Nina Månsson

## Sammanställning av nämndernas handlingsplaner utifrån 2019 års resultat, åtgärder 2020

Dnr KS 2019/0896

### Sammanfattning

Utifrån SAM uppföljning 2019 redovisar nämnderna handlingsplan för åtgärder 2020. Åtgärderna ska stödja arbetsmiljöarbetet i förvaltningen. Utifrån innehållet i nämndernas planer väljs sedan områden för kommunövergripande strategiskt arbetsmiljöarbete ut.

### Nämndernas redovisade aktiviteter

#### Barn- och skolförvaltningen

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Öka kunskapen om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	Förvaltningschef	November 2020	December 2020
Öka kunskapen om rapportering av arbetsskador och tillbud	Förvaltningschef	November 2020	December 2020
Undersöka varför antalet skyddsombud sjunker.	Förvaltningschef	November 2020	December 2020
Utvärdera elevskyddsombudsutbildningarna och ge förslag på fortsatt arbete	Förvaltningschef	November 2020	December 2020

#### Stadsbyggnadskontoret

Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Kommunicera arbetsmiljöpolicyn och	Stadsbyggnadsdirektör	December 2020	Uppföljning i samverkansmöte, vid

arbetsmiljömålen. Det ska göras på arbetsplatsträffar och/eller på förvaltningsträffar minst en gång om året.	Respektive chef Stöd av HR-konsult		ledningens genomgång och vid nästa uppföljning av SAM
Kommungemensam arbetsmiljöutbildning för nya chefer	Respektive chef	Decemb er 2020	Uppföljning i samverkansmö te, vid ledningens genomgång och vid nästa uppföljning av SAM
Arbetsmiljöintroduktion för nya medarbetare. I denna introduktion ingår varför och hur verktyget LISA ska användas för att registrera arbetsskador och tillbud samt hur arbetet med att utreda och åtgärda sker.	Respektive chef Stöd av HR-konsult	Decemb er 2020	Uppföljning i samverkansmö te, vid ledningens genomgång och vid nästa uppföljning av SAM
Genomföra riskbedömningar vid förändringar i verksamheten och följa upp dem. Göra rutinen känd i verksamheten för att ta fram handlingsplaner och genomföra åtgärder.	Respektive chef Stöd av HR-konsult	Decemb er 2020	Uppföljning i samverkansmö te, vid ledningens genomgång och vid nästa uppföljning av SAM
Ta fram och implementera rutin för hot och våld	Stadsbyggnadsdirek tör Stöd av HR-konsult	Decemb er 2020	Uppföljning i samverkansmö te, vid ledningens genomgång och vid nästa uppföljning av SAM

**Kultur och fritid**

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/ kontroll
Informationsinsats till APT, ta fram material för chefer att arbeta med på APT Säkerställa rutinerna vid introduktion av nya medarbetare så att alla nya medarbetare har kännedom om policy och målen.	Förvaltningschef	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020
Ta fram ett arbetsmiljöårshjul för att säkerställa att rutiner är dokumenterade. Säkerställa rutiner vid introduktion av nya medarbetare både i checklista och i samband med utbildningsinsats.	Förvaltningschef	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020
Utbildningsinsats för chefer och föreläsning för medarbetare av extern föreläsare. Ska hanteras på alla APT minst två gånger/år för information och diskussion	Förvaltningschef	Dec 2020	SAM-uppföljning
Säkerställa att de dokumenteras och följs upp enligt fastställda rutiner	Förvaltningschef	December 2020	SAM-uppföljning 2020

**Kommunkontoret**

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/ kontroll
Informationsinsats till chefer och på arbetsplatsträffar	Biträdande kommundirektör (HR-funktion verkställer)	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020

Översyn av skyddsombudsförteckning.	HR-funktion	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020
Översyn och uppdatering av uppgiftsfördelningen.	Biträdande kommundirektör (HR-funktion verkställer)	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020
Informationsinsats på ledarforum och arbetsplatsträffar	HR-funktion	Juni 2020	SAM-uppföljning 2020

### **Miljöförvaltningen**

Fokus på att bibehålla och förstärka det väl fungerande arbetsmiljöarbetet och fortsätta betona vikten av en god psykosocial arbetsmiljö med insatser kopplat till detta område. Förvaltningen planerar att införa den så kallade pulsen under början av 2020 för att undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

### **Renhållningsverket**

Gemensamma träffar mellan samtliga skyddsombud och arbetsledningen är inplanerade under hösten för att förbättra arbets- och kommunikationsformer.

Säkerställa att alla medarbetare rapporterar in tillbud samt arbetsskador i systemet LISA Idag sker inte inrapportering i tillräcklig utsträckning vilket leder till otillräckligt underlag för beslut av insatser. Regelbundna påminnelser till medarbetare och chefer behöver ske om att man ska rapportera tillbud samt varför det är viktigt. Information ska gå ut via skyddsombud, fackliga representanter samt arbetsgivaren, vilket beslutades på samverkan i oktober. Uppföljning ska enligt plan ske i december.

Riskbedömningar ska göras och dokumenteras. Förvaltningschefen menar att renhållningsverket i nuläget brister i dokumentationen och tillgängliggörandet av dokumentationen. Ett genomgripande arbete är uppstartat inom driften där samtliga hämtställen kommer att riskbedömas och dokumenteras. Arbetet avses att färdigställas under november månad.

En översyn av dokumentstrukturen inom verksamheten är påbörjad. Syftet med översynen är att förbättra tillgängligheten till rutiner och redovisande dokument. Tydlig kommunikation kring vilken dokumentation som finns var planeras till slutet av november.

Arbetsgivarens ambition är att avveckla det lokala samverkansavtal som renhållningsverket har i syfte att tydliggöra regelverket. Målsättningen är att genomlysningen av samverkansavtalet är genomfört innan årsskiftet. Arbetet

är dock beroende av det centrala arbete som sker kring översyn av det centrala samverkansavtalet.

Styrelsens delegationsordning fördelar idag arbetsmiljöansvaret till förvaltningen genom en punkt.

Delegationsordningen behöver revideras och förtydligas så att det blir tydligt vilka delar av arbetsmiljöansvaret som styrelsen ska ha rapportering kring för att uppfylla sitt arbetsgivaransvar. Revidering och utveckling av delegationsordning och fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska ske under hösten för att träda i kraft senast 1 januari 2019.

Den arbetsmiljöenkät som kommunen genomför årligen visar att det finns behov av att förstärka kompetensen kring arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren kommer därför att tillhandahålla arbetsmiljöutbildning till samtliga medarbetare, skyddsombud och chefer under hösten 2019. Utbildningen ska innehålla såväl generella delar kring systematiken inom arbetsmiljöområdet samt verksamhetsinriktade delar inom renhållningsverkets verksamhetsområde.

Inom verksamheten finns det olika syn på beteendet på arbetsplatsen. Det finns också i vissa delar olika uppfattning om vad som är tillåtet och icke tillåtet. Även den interna kommunikationen har förbättringspotential. För att förbättra kulturen och skapa en ökad transparens har ledningen skapat en ledningsstruktur med tillhörande kommunikationsflöden. En del i ledningsstrukturen är regelbundna träffar med samtliga chefer (månatligen) samt stabspersonal. Temat för oktoberträffen var löneöversynens ingående parametrar samt samtalsmetodik. Temat för novemberträffen är Hot, våld och kränkande särbehandling. Inför novemberträffen kommer samtliga rutiner gällande hot, våld och kränkande särbehandling att revideras och uppdateras.

### **Serviceförvaltningen**

Fortsätta att se till att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det är viktigt att detta tas upp på samverkansmöten samt arbetsplatsträffar.

Följa upp de skillnader som finns gällande arbetsmiljöarbetet mellan de olika affärsområdena. Uppföljningen görs i respektive ledningsgrupp.

Arbetsmiljömålen ska ingå som en del vid introduktionen av nyanställda.

Ta fram grundriskbedömningar för de mest förekommande riskerna för varje verksamhet utifrån arbetsområde eller yrkesgrupp. Till exempel en grundriskbedömning för samtliga kök eller administrativ personal. Bedömningarna utgör sedan grund för årlig uppföljning vilket i sin tur ska försäkra att

regelbundna riskbedömningar utförs.

En arbetsplatsträff per år ska ha extra fokus på arbetsmiljö och ska genomföras senast i maj månad varje år. Träffen ska inledas med genomgång av arbetsmiljömålen samt en påminnelse gällande anmälan av arbetsskador och tillbud i LISA. Vid denna träffa ska även uppföljning genomföras gällande regelbundna riskbedömningar.

Se över vilka skyddsområden som befintliga skyddsombud har samt undersöka möjligheten att utöka dessa skyddsområden.

Anpassa och uppdatera gemensam arbetsmiljöhandbok utifrån Lundafastigheters modell för att den ska passa hela serviceförvaltningen alternativt hela kommunen.

Uppföljning och tidplan: Senast 2020-05-31 ska uppföljning ske vid samverkansmöten. Arbetet ska vara klart 2020-08-31.

#### **Socialförvaltningen**

<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart</b>	<b>Uppföljning</b>
Informera om kommunens arbetsmiljöpolicy och rutiner kring arbetsmiljöarbetet	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år
Tydliggöra de uppföljningsbara målen för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år
Fortsätta att arbeta med att chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper och kompetens inom arbetsmiljöområdet	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år 2020
Kommunicera framtagna rutiner för riskbedömningar från genomförande till handlingsplan och uppföljning till medarbetarna	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år 2020
Kommunicera rutiner för rapportering i LISA vad gäller arbetsskador och tillbud till medarbetarna	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år 2020
Arbeta med rutiner för kränkande särbehandling och trakasserier i arbetsgrupperna	Chef	Oktober 2020	APT 2 ggr/år 2020

Fortsätta arbetet för att säkerställa att det finns tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för att utföra arbetsuppgifterna

Social dir Oktober 2020 Kontinuerligt 2020

Bidra till att berörda skyddsombud har arbetsmiljökompetens

Social dir Oktober 2020 Kontinuerligt 2020

**Tekniska förvaltningen**

Kommunicera arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömålen på arbetsplatsträffar	Respektive chef/ HR-konsult	December 2020	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM
Kommunicera nämndens/ förvaltningens indikatorer och aktiviteter inom arbetsmiljöområdet	Ledningsgruppen	Maj 2020	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM
Slutföra översynen av fördelningen av arbetsmiljöuppgifter	HR-konsult/ Ledningsgruppen	December 2019	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM
Genomföra riskbedömningar vid förändringar i verksamheten samt följa upp dem	Respektive chef	December 2020	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM
Arbetsmiljöutbildning för nya chefer	Respektive chef	December 2020	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM
Arbetsmiljöintroduktion för nya medarbetare	HR-konsult	December 2020	Uppföljning vid ledningens genomgång i maj/ och vid nästa uppföljning av SAM

**Utbildningsförvaltningen**

Åtgärd	Ansvarig	Genomförd	Uppföljning
Intern arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud	HR i samråd med förvaltningsledning	Oktober 2020	December 2020
Informera medarbetarna om rapportering i LISA	Förvaltningsledning	Mars 2020	December 2020
Alla chefer informeras om kommunens riktlinjer för riskbedömning	Förvaltningsledning med stöd av HR	Mars 2020	December 2020

**Vård- och omsorgsförvaltningen**

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/ kontroll
Ta fram årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen	HR-chef	Våren 2020	September 2020
Genomgång av verktyget LISA för chefer och skyddsombud	HR-chef	Våren 2020	September 2020
Arbetsmiljödagar, information för chefer och skyddsombud	HR-chef	Våren 2020	September 2020

**Barnets bästa**

Planerna bedöms inte påverka barn.

**Kommunkontoret**

Johanna Holmberg  
HR direktör

Nina Månsson  
HR strateg

*Beslut expedieras till:*  
Akten