

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - socialförvaltningen 2021

### 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 2021 har genomförts under september-oktober. Utifrån resultatet ges förslag på åtgärder för det kommande året.

### Underlag för beslutet

- Socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 24 november (denna skrivelse).
- Webbenkät årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för Socialförvaltningen 2021 (bilaga 1: Översiktligt resultat, 2021).

### 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 30 frågor, varav några nya frågor som tillkommit inför uppföljningen 2021, och har besvarats på enhetsnivå inom förvaltningen. Gruppernas resultat har samlats till

2021-11-29

Diarienummer

SO 2021/0202

en förvaltningsgemensam rapport med förslag på åtgärder för det 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 2020 framkom att det fanns behov av vidare arbete gällande:

- Information gällande kommunens arbetsmiljöpolicy och rutiner kring arbetsmiljöarbetet.
- Tydliggörande av de uppföljningsbara målen för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.
- Fortsatt arbete med att säkerställa att medarbetare har tillräckliga kunskaper och kompetens inom arbetsmiljöområdet.
- Fortsatt arbete för att säkerställa att samtliga chefer deltar i arbetsmiljöutbildning minst vart femte år.
- Säkerställa att medarbetare har kännedom om hur arbetsskador och tillbud anmäls i verktyget Lisa (numera Stella).
- Fortsatt arbete för att säkerställa att det finns tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för att utföra arbetsuppgifterna.
- Bidra till att berörda skyddsombud har arbetsmiljökompetens.

Under året har ovanstående punkter informerats om och diskuterats på arbetsplatsträffar (APT) och i andra möten med arbetsgrupperna.

Ingen kommungemensam arbetsmiljöutbildning för chefer har erbjudits under 2021, varför åtgärden att säkerställa att samtliga chefer deltar i utbildningen minst vart femte år inte har varit möjlig att genomföra.

En partsgemensam arbetsgrupp har under året arbetat med att stimulera medarbetare att vilja ta på sig det viktiga uppdraget som skyddsombud. Dessa har erhållit utbildning för sitt uppdrag genom sina respektive fackförbund.

2021-11-29

Diarienummer

SO 2021/0202

## **Föredragning**

### **Resultat av uppföljningen 2021**

Förvaltningens svarsfrekvens var 100 % vid 2021-års SAM-uppföljning och vi ser att resultatet har förbättrats på flera frågor i förhållande till föregående år (2020).

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, 2021).

Nedan följer en sammanfattning av resultatet:

- Uppföljningen visar att antalet lokala skyddsombud har ökat sedan 2020 års uppföljning, men skyddsombud saknas fortfarande på flera enheter.
- Jämfört med 2020 uppger en större andel att arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömålen är kända.
- Samverkansavtalet tillämpas genom att man på enheterna har regelbundna APT med dagordning samt att medarbetarsamtal hålls årligen.
- De flesta enheterna arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier men på vissa enheter behöver kunskaperna kring detta stärkas.
- Jämfört med 2020 uppger något färre chefer att de genomgått grundläggande arbetsmiljöutbildning någon gång under de senaste fem åren.
- 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.
- Det finns rutiner för att säkerställa att chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper och tillräcklig kompetens i arbetet.
- Det upplevs på en del enheter finnas behov av ytterligare uppföljning kopplat till det systematiska arbetet kring att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden med en rimlig arbetsbelastning.

### **Förslag till handlingsplan för 2022**

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

- Ta fram och implementera en struktur och teman för APT inom förvaltningen under 2022 innehållande bl.a. Lunds

2021-11-29

Diarienummer

SO 2021/0202

kommuns arbetsmiljömål och 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.

### ***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: