

## Arbetsmiljömål 2021-2022 för Lunds kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att anta Lunds kommuns arbetsmiljömål för åren 2021-2022

### Sammanfattning

Av Lunds kommuns arbetsmiljöpolicy framgår det att arbetsgivaren ska arbeta systematiskt för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall samt för att uppnå en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö. I förslag till kommunövergripande arbetsmiljömål 2021-2022 beaktas, i enlighet med lagstiftningen, särskilt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förslaget har behandlats i Lunds kommuns HR- råd samt i kommunens ledningsgrupp. Dialog har förts med de fackliga organisationerna i den centrala samverkansgruppen.

### Underlag för beslutet

- Kommunkontorets tjänsteskrivelse 2020-02-12  
Arbetsmiljömål 2021-2022
- Lunds kommuns arbetsmiljömål 2021-2022

### Ärendet

#### *Bakgrund*

Syftet med arbetsmiljölagen, AML, är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska formulera mål för arbetsmiljöarbetet vilka ska ta sin grund i och vara förenliga med arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy. Särskilt lyfter lagstiftaren fram att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) i syfte att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

2021-02-24

Diarienummer

KS 2021/0195

**Föredragning**

Av Lunds kommuns arbetsmiljöpolicy framgår det att arbetsgivaren ska arbeta systematiskt för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall samt för att uppnå en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö. Mål är en viktig del av systematiken. I förslag till kommunövergripande arbetsmiljömål 2021-2022 beaktas, i enlighet med lagstiftningen, särskilt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Målen har formulerats utifrån en inventering av de utmaningar Lunds kommun har inom arbetsmiljöområdet. Vikt har lagts vid att målen ska vara tydligt avgränsade, mätbara, konkreta, realistiska, tidsbundna och uppfattas som väl valda och rimliga till antalet i organisationen.

Målen tar sikte på områdena nedan och till varje mål har indikatorer formulerats:

- Personalomsättningen ska vara balanserad
- Andelen heltidsanställda ska öka
- Medarbetarengagemanget ska öka
- Sjukfrånvaron ska sänkas
- Medarbetarna ska i högre utsträckning uppfatta att arbetsplatsen är fri från kränkande särbehandling
- Medarbetarna ska i högre utsträckning uppfatta att arbetsplatsen är fri från diskriminering
- Medarbetarna ska i högre utsträckning uppleva att de har en rimlig arbetsbelastning
- Medarbetarna ska i högre utsträckning ha möjlighet till återhämtning i arbetet
- Medarbetarna ska i högre utsträckning veta vad som förväntas av dem i deras arbete

**Beredning**

Kommunkontoret har arbetat fram förslag till arbetsmiljömål. Förslaget har behandlats i HR- rådet och i kommunens ledningsgrupp. Dialog har förts med de fackliga organisationerna i den centrala samverkansgruppen.

**Barnets bästa**

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

**Ekonomiska konsekvenser**

Av nämndernas reglementen framgår att respektive nämnd har hand om arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde. Nämnden har

2021-02-24

Diarienummer

KS 2021/0195

således ansvar för att erforderliga resurser avsätts för arbetsmiljöarbetet. De särskilda medel fullmäktige avsatt för att sänka sjukfrånvaron nyttjas i första hand för kommunövergripande insatser.

Christoffer Nilsson  
Kommundirektör

Vesna Castiovski  
Kanslichef

**Beslutet skickas till**

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

Kommunkontoret, HR

Samtliga nämnder och styrelser

För kännedom: