

Johanna Bredmar
Chef HR och Kommunikation

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2022 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 2021. Uppföljningen består av 30 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt en till två medarbetare. Av 117 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har en enhet inte besvarat enkäten.

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

Handlingsplan för 2022

- Arbetsmiljödag för chef och skyddsombud
- Påtala för Kommunkontoret att återuppta arbetsmiljöutbildning för chef och skyddsombud
- Påtala för Kommunkontoret behov av instruktionsfilmer i IT-verktyg för arbetsskador och tillbud (Stella) dels för chef och dels för medarbetare

Underlag för beslutet

- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2021-10-18 (denna skrivelse)

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

- Bilaga: Resultat årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Ärendet

Bakgrund

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 30 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt en till två medarbetare på samtliga arbetsplatser. I de fall enheten saknar lokalt skyddsombud har huvudskyddsombud bjudits in. Om huvudskyddsombud inte kunnat delta har gruppen utökats med en till två medarbetare.

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 2020

Föregående års rapport inklusive handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlades i nämnden december 2020. Den visade på tre förbättringsområden.

- Genomgång av verktyget LISA för chefer och skyddsombud. Vara klart våren 2021. Ansvarig HR-chef.

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

Genomförd aktivitet

På grund av pandemin genomfördes inte aktiviteten. Aktiviteten ingick som en del i förvaltningens Arbetsmiljödagar som ägde rum september 2021.

- Arbetsmiljödagar, forum för och dialog med chefer och skyddsombud. Vara klart hösten 2021. Ansvarig HR-chef.

Genomförd aktivitet

Arbetsmiljödagar genomfördes vid sex tillfällen under september 2021. Fokus var det systematiska arbetsmiljöarbetet, sjukfrånvaro samt kränkande särbehandling och trakasserier.

- Genomgång av begreppet och de olika momenten i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsträffar utifrån årshjulet. Vara klart hösten 2021. Ansvarig HR-chef.

Genomförd aktivitet

På Arbetsmiljödagarna 2021 presenterades årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet för chef och skyddsombud inför vidare dialog på arbetsplatsträffar. Årshjulet finns tillgängligt för alla chefer i IT-ledningsstödet Stratsys.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021 (bilaga resultat av enkät)

Inom vård- och omsorgsförvaltningen har arbetsmiljöenkäten besvarats i Stratsys under perioden 1 september till 15 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 vissa enkätfrågor har formulerats om samt att nya frågor har tillkommit.

I likhet med föregående år besvarades årets enkät på arbetsplatsnivå. Vid svar delvis eller nej ska dessa kommenteras särskilt och åtgärder på enhetsnivå ska läggas till i Stratsys. Åtgärderna ska följas upp på kommande arbetsplatsträff för att se om de fått önskad effekt. Mindre arbetsplatser med en gemensam chef har, för att underlätta handläggningen, fått möjlighet att besvara frågorna gemensamt. Av 117 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har en enhet inte besvarat enkäten på grund av enhetschefs frånvaro.

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

Analys och summering av enkäten

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är på nästan samtliga enheter en naturlig del i den dagliga verksamheten genom samtal och möten av olika slag exempelvis arbetsplatsträffar, samverkansmöten, skyddsronder och medarbetarsamtal. 116 enheter uppger att medarbetare helt eller delvis har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Däremot är begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete och de olika momenten inte lika kända för medarbetare som för chef och skyddsombud.

Inom förvaltningen finns dokumenterade och fungerande rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet som finns tillgängligt för alla chefer i Stratsys.

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. 100 enheter uppger att skyddsombud helt eller delvis har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Saknas lokalt skyddsombud kan huvudskyddsombud delta. Av kommentarerna framgår att flertalet av enheter som svarat nej på frågan saknar lokalt skyddsombud.

Antalet enheter med lokalt skyddsombud har minskat till 72 enheter (jmf 2020, 76). Några enheter har kommenterat att man står inför att välja skyddsombud eller att man har utsett nytt skyddsombud men att denne inte hunnit gå utbildning. 55 enheter uppger att lokalt skyddsombud har deltagit i grundläggande arbetsmiljöutbildning under de senaste fem åren. Flera enheter kommenterar att skyddsombud inte har gått utbildning på grund av att utbildningstillfällen ställts in med anledning av pandemin.

Arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål och samverkan

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

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

114 enheter uppger att kommunens arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2020, 115). Flera enheter framför att medarbetarna har fått information kring arbetsmiljöpolicy på arbetsplatsträffar men att det finns ett behov av repetition/uppföljning. Fler enheter framför också att de har satt upp den synliga på arbetsplatsen.

Kommunens nya arbetsmiljömål för 2021-2022 antogs av Kommunstyrelsen 2021 och finns tillgängliga på Inloggad. Arbetsmiljömålen omfattar fem områden. Dessa presenterades vid förvaltningens Arbetsmiljödagar för chefer och skyddsombud.

114 enheter uppger att arbetsmiljömålen är kända på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2020, 116). Det finns behov av att årligen ta upp arbetsmiljömålen på arbetsplatsen samt informera om dem vid nyanställningar.

109 enheter framför att kommunens samverkansavtal tillämpas genom dagordning på arbetsplatsträffar helt eller delvis. 114 enheter framför att kommunens samverkansavtal tillämpas genom medarbetarsamtal helt eller delvis. Av kommentarerna framgår att några enheter tolkat de två frågorna rörande samverkansavtal som att avtalets innehåll ska tas upp vid arbetsplatsträff och medarbetarsamtal.

Arbetsmiljöuppgifter

Varje chef inom förvaltningen har en skriftlig uppgiftsfördelning för arbetsmiljöuppgifter. Det är överordnad chef som ger uppgiftsfördelningen till underordnad chef. 105 enheter uppger att det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för dem som tilldelats arbetsmiljöuppgifter.

106 enheter framför att de har tillräcklig kompetens för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna (jmf 2020, 106). Det finns ett kontinuerligt behov av att uppdatera kunskaperna och informera om förändringarna inom arbetsmiljöområdet. Inom kommunen genomfördes innan pandemin en årlig kommunövergripande arbetsmiljöutbildning som chefer och skyddsombud hade möjlighet att anmäla sig till. Det vore önskvärt om dessa utbildningar återupptogs i någon form. Utöver den grundläggande arbetsmiljöutbildningen finns även förvaltningsspecifika riktlinjer och anvisningar.

91 enheter uppger att chefen har deltagit i Lunds kommuns grundläggande arbetsmiljöutbildning eller motsvarande i annan kommun/organisation under de senaste fem åren (jmf 2020, 106).

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

Flera enheter framför att chef inte har genomfört utbildning på grund av den ställts in med anledning av pandemin.

102 enheter uppger att de har tillräckliga resurser för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna. 14 enheter har svarat delvis. Av kommentarerna framförs brister avseende lokaler, tidsbrist, avsaknad av utrustning exempelvis taklift och Wi-Fi.

113 enheter upplever att de har tillräckliga befogenheter för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna.

Riskbedömningar

114 enheter uppger att arbetsmiljön undersöks utifrån de för verksamheten aktuella föreskrifterna (AFS). 116 enheter genomför helt eller delvis riskbedömningar regelbundet och vid behov (jmf 2020, 116). I princip görs riskbedömningar alltid kring varje brukare.

111 enheter uppger att eventuella risker i arbetet är kända för alla medarbetare på arbetsplatsen. 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.

116 enheter uppger att de genomför riskbedömningar helt eller delvis vid förändringar i verksamheten samt att riskbedömningarna dokumenteras.

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 för ny chef och nya medarbetare att följa enhetens pågående arbetsmiljöarbete. Det ger möjlighet att ta del av genomförda undersökningar, riskbedömningar och handlingsplaner samt göra uppföljning/kontroll av vidtagna åtgärder.

Rutiner och instruktioner

På Inloggad finns förvaltningsgemensamma rutiner och instruktioner. Vissa rutiner kompletteras med lokala rutiner och instruktioner på enhetsnivå.

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

105 enheter uppger att det finns rutiner för att säkerställa att chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper och tillräcklig kompetens i arbetet. Genom bland annat medarbetarsamtal säkerställs att chef och medarbetare har tillräcklig kompetens i arbetet. I samtalet upprättas en individuell utvecklingsplan.

107 enheter svarar att det finns skriftliga rutiner och instruktioner som är nödvändiga för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt.

Arbets skador och tillbud

111 enheter uppger att de har kännedom om att arbets skador och tillbud ska rapporteras i verktyget Stella (jmf 2020, 109). Några enheter kommenterar att namnbytet av verktyget skapat viss förvirring. 104 enheter uppger att alla medarbetare har kännedom om vart man hittar Stella. Det finns ett kontinuerligt informationsbehov om vikten av att anmäla arbets skador och tillbud. Målet är att alla arbets skador och tillbud ska rapporteras.

Arbets skador 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 arbets skador och tillbud som inträffat samt åtgärder som har vidtagits så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas framledes.

110 enheter framför att de arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Chef ska utifrån kommunövergripande rutin arbeta förebyggande och agera skyndsamt vid tecken på kränkande särbehandling och trakasserier. Av kommentarerna framgår att ämnet diskuteras på arbetsplatsträffar. På Inloggad finns verktyg som chef kan använda för dialog på arbetsplatsträff. I kommunens årliga medarbetarenkät finns två påståenden kring kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Arbetsbelastning och prioriteringar

110 enheter uppger att de arbetar systematiskt med att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden med en rimlig arbetsbelastning.

Förvaltningen har tagit fram prioriteringsordningar för alla yrkesgrupper. Chef ansvarar för prioriteringar på respektive enhet för arbetsgrupp och individ. Om tiden inte räcker till ska

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

medarbetare lyfta det med chef. Vid behov kan chef omfördela arbetsuppgifter inom personalgruppen.

107 enheter framför att medarbetare känner till hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för att alla arbetsuppgifter som ska utföras. Fler enheter framför behov av att följa upp prioriteringsordningarna på enhetsnivå samt informera nya medarbetare.

Förvaltningen har en enkät rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Chef har möjlighet att, som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, beställa enkäten för att följa upp bland annat arbetsbelastning och arbetstidens förläggning på enheten. Av kommentarerna framgår att Puls-mätningar används på någon enhet.

I linje med verksamhetsplan 2021 pågår arbete med åtgärder för utveckling av chefers organisatoriska förutsättningar.

Företagshälsovården och motsvarande

114 enheter uppger att företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig används när hjälp behövs i det systematiska arbetsmiljöarbetet (jmf 2020, 117). 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 en rehabiliteringskoordinator som stöd till verksamheten i rehabiliteringsarbetet.

Antal skyddsombud som varit med och besvarat enkäten

89 enheter uppger att lokalt skyddsombud eller huvudskyddsombud har deltagit i besvarandet av enkäten. 27 enheter framför att något skyddsombud inte har deltagit. Alla enheter har inte lokalt skyddsombud och huvudskyddsombud har inte alltid haft möjlighet att delta vid ifyllande av enkäten på enheten. I stället har ytterligare en till två medarbetare deltagit vid besvarande av enkäten.

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

Förslag till handlingsplan 2022 – Åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2021 föreslås följande handlingsplan med åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
Arbetsmiljödag för chef och skyddsombud	HR-chef	Hösten 2022	Hösten 2022
Påtala för Kommunkontoret att återuppta arbetsmiljöutbildning för chef och skyddsombud	HR-chef	Våren 2022	Hösten 2022
Påtala för Kommunkontoret behov av instruktionsfilmer i IT-verktyg för arbetsskador och tillbud (Stella) dels för chef och dels för medarbetare	HR-chef	Våren 2022	Hösten 2022

Föredragning

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2021 föreslås vård- och omsorgsnämnden fatta beslut om att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2022 för åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

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 kommande året i syfte att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2021-10-18

Diarienummer

VOO 2021/0434

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.

Anna Borgius
Vård- och omsorgsdirektör

Johanna Bredmar
Chef HR och Kommunikation

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

Vård- och omsorgsnämnden
Chef HR och Kommunikation

För kännedom:

Kommunkontoret, HR-avdelningen, Arbetsgivarenheten, Maria
Allerstam, maria.allerstam@lund.se

Verksamhetschefer
Vård- och omsorgsförvaltningen
Akten