

Johanna Bredmar
Chef HR och Kommunikation

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2023 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 2022. Uppföljningen består av 28 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt en till två medarbetare. Samtliga 120 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen besvarat enkäten.

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

Handlingsplan för 2023:

- Arbetsmiljödagar för chef och skyddsombud
- Säkerställ att medarbetare har kännedom om arbetsgivarpolicy och arbetsmiljömål

Underlag för beslutet

- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2022-10-12 (denna skrivelse)
- Bilaga: Resultat årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

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 28 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 2021

Föregående års rapport inklusive handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlades i nämnden december 2021. Den visade på tre förbättringsområden.

- Arbetsmiljödagar för chef och skyddsombud. Vara klart hösten 2022. Ansvarig HR-chef.

Genomförd aktivitet

Arbetsmiljödagar genomfördes vid fem tillfällen under september 2022. På förmiddagen var det fokus på risk- och beroendeproblematik med föreläsare från

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

Nämndemansgården kompletterat med information från arbetsgivaren om hantering av medarbetare med riskbruk och beroende. Eftermiddagen vände sig till nya enhetschefer och skyddsombud med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vård- och omsorgsförvaltningen.

- Påtala för Kommunkontoret att återuppta arbetsmiljöutbildning för chef och skyddsombud. Vara klart våren 2022. Ansvarig HR-chef.

Genomförd aktivitet

Under våren 2022 har Kommunkontoret återupptagit den grundläggande arbetsmiljöutbildningen 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. Vara klart våren 2022. Ansvarig HR-chef.

Genomförd aktivitet

Förvaltningen har framfört till Kommunkontoret behov av instruktionsfilmer avseende Stella.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (bilaga resultat av enkät)

Inom vård- och omsorgsförvaltningen har arbetsmiljöenkäten besvarats i Stratsys under perioden 1 september till 14 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 reviderats.

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. Samtliga 120 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har besvarat enkäten. Föregående år besvarade 116 enheter enkäten. Det förändrade antalet kan bero på förändringar inom organisationen under det senaste året då enheter exempelvis öppnar och stänger.

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

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. Samtliga enheter uppger att medarbetare helt eller delvis har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete och de olika momenten är 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. 117 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 ökat till 75 enheter (jmf 2021, 72). Några enheter har kommenterat att man står inför att välja skyddsombud eller att man har utsett nytt skyddsombud men att denne inte har slutfört utbildningen än. 58 enheter uppger att lokalt skyddsombud har deltagit i grundläggande arbetsmiljöutbildning under de senaste fem åren. Flera enheter kommenterar att skyddsombud kommer delta vid kommande utbildningstillfällen.

Arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål och samverkan

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

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

118 enheter uppger att kommunens arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2021, 114). 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 arbetsmiljömål för 2021-2022 antogs av Kommunstyrelsen 2021 och finns tillgängliga på Inloggad. Arbetsmiljömålen omfattar fem områden. Dessa presenterades vid förvaltningens Arbetsmiljödagar 2021 och 2022 för chefer och skyddsombud.

116 enheter uppger att arbetsmiljömålen är kända på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2021, 114). Av kommentarerna framgår att det finns behov av att årligen ta upp arbetsmiljömålen på arbetsplatsen samt informera om dem vid introduktion av nya medarbetare.

120 enheter framför att kommunens samverkansavtal tillämpas genom dagordning på arbetsplatsträffar helt eller delvis. Samtliga enheter framför att kommunens samverkansavtal tillämpas genom medarbetarsamtal.

Arbetsmiljöuppgifter

Varje chef inom förvaltningen har en skriftlig uppgiftsfördelning för arbetsmiljöuppgifter. Det är överordnad chef som ger uppgiftsfördelningen till underordnad chef. 111 enheter uppger att det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för dem som tilldelats arbetsmiljöuppgifter. Av kommentarerna framgår att delegering i brandskyddsarbete upplevs otydligt. Förvaltningen kommer göra ett omtag av organisering av brandskydd, vilket hanteras i särskild ordning.

110 enheter framför att de har tillräcklig kompetens för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna (jmf 2021, 106). Det finns ett kontinuerligt behov av att uppdatera kunskaperna och informera om förändringarna inom arbetsmiljöområdet. Inom kommunen har man efter revidering återupptagit den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud. Utöver arbetsmiljöutbildningen finns även förvaltningsspecifika riktlinjer och anvisningar.

88 enheter uppger att chefen har deltagit i Lunds kommuns grundläggande arbetsmiljöutbildning eller motsvarande i annan kommun/organisation under de senaste fem åren (jmf 2021, 91). Flera enheter framför att chef har eller kommer anmäla sig till utbildningen.

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

110 enheter uppger att de har tillräckliga resurser för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna. 10 enheter har svarat delvis.

117 enheter upplever att de har tillräckliga befogenheter för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna. 3 enheter har svarat delvis.

Riskbedömningar

120 enheter uppger att arbetsmiljön helt eller delvis undersöks utifrån de för verksamheten aktuella föreskrifterna (AFS). 117 enheter genomför helt eller delvis riskbedömningar regelbundet och vid behov. I princip görs riskbedömningar alltid kring varje brukare. 118 enheter uppger att de genomför riskbedömningar helt eller delvis vid förändringar i verksamheten. 119 enheter uppger att riskbedömningarna dokumenteras helt eller delvis. Av kommentarerna framgår att riskbedömningar är ett förbättringsområde hos flera enheter.

102 enheter uppger att eventuella risker i arbetet är kända för alla medarbetare på arbetsplatsen (jmf 2021, 111). Brist på informationsöverföring nämns i kommentarerna. Då enheterna har många medarbetare och stor personrörlighet så ställer det krav på verksamheten att kommunicera riskerna och åtföljande handlingsplaner till berörda medarbetare. Enligt den kommunövergripande checklisten för introduktion av ny medarbetare ska rekryterande chef informera den nyanställda om eventuella risker som finns i arbetet och de åtgärder som vidtas för att förebygga olycksfall och ohälsa. Chef ska även gå igenom enhetens riskbedömningar.

114 enheter framför att aktuella handlingsplaner innehållande åtgärder finns och att åtgärderna följs upp (jmf 2021, 113). 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

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

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

106 enheter uppger att det finns rutiner för att säkerställa att chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper och tillräcklig kompetens i arbetet (jmf 2021, 105). Genom bland annat medarbetarsamtal säkerställs att chef och medarbetare har tillräcklig kompetens i arbetet. I samtalet upprättas en individuell utvecklingsplan. I kommentarerna betonas vikten av att säkerställa att nya medarbetare får kännedom om detta i sin introduktion på enhetsnivå.

106 enheter svarar att det finns skriftliga rutiner och instruktioner som är nödvändiga för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt (jmf 2021, 107). Flera enheter kommenterar att rutiner och instruktioner behöver kontinuerligt lyftas på arbetsplatsen.

Arbetsskador och tillbud

116 enheter uppger att de har kännedom om att arbetsskador och tillbud ska rapporteras i verktyget Stella (jmf 2021, 111). 105 enheter uppger att alla medarbetare har kännedom om vart man hittar Stella (jmf 2021, 104). Flera enheter kommenterar att information kommer lyftas vid arbetsplatsträff. Det finns ett kontinuerligt informationsbehov om vikten av att anmäla arbetsskador och tillbud. Målet är att alla arbetsskador och tillbud ska rapporteras.

Arbetsskador 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 arbetsskador och tillbud som inträffat samt åtgärder som har vidtagits så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas framledes.

105 enheter framför att de arbetar förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering (jmf 2021, 110). Chef ska utifrån kommunövergripande rutin arbeta förebyggande och agera skyndsamt vid tecken på kränkande särbehandling och trakasserier. Av kommentarerna framgår att ämnet arbetas med på arbetsplatsen och följas upp kontinuerligt. 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. Resultatet för medarbetarenkäten ska presenteras på arbetsplatsträff eller

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

motsvarande för dialog om resultatet och eventuella åtgärder som behöver vidtas.

Arbetsbelastning och prioriteringar

108 enheter uppger att de arbetar systematiskt med att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden med en rimlig arbetsbelastning. Några enheter kommenterar att de arbetar med att följa upp arbetstidsförläggningen. Några enheter kommenterar att de arbetar tillsammans med hälsoinspiratör på enheten. Under våren 2022 valde förvaltningen att utveckla hälsoinspiratörsarbetet. Hälsoinspiratören har i uppdrag att stödja chefen i delar av arbetsmiljöarbetet. Genom hälsofrämjande insatser arbetar hälsoinspiratören tillsammans med chef med målet att arbetsgruppen ska må bra på arbetet med möjlighet till återhämtning.

105 enheter framför att medarbetare känner till hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för att alla arbetsuppgifter ska utföras. 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 medarbetare lyfta det med chef. Vid behov kan chef omfördela arbetsuppgifter inom personalgruppen. Fler enheter framför behov av att lyfta prioriteringsordningarna på arbetsplatsen.

Kommunens årliga medarbetarenkät innehåller frågor om medarbetare upplever sin arbetsbelastning som rimlig och om medarbetare har möjlighet till återhämtning i arbetet.

Företagshälsovården och motsvarande

115 enheter uppger att företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig används när hjälp behövs i det systematiska arbetsmiljöarbetet (jmf 2021, 114). Företagshälsovården kan anlitas för bland annat periodisk undersökning av nattarbetare, ergonomisk översyn av arbetsplatser och arbetsplatsbesök. Interna och externa resurser används vid handledning. Förvaltningens fysioterapeuter/sjukgymnaster och arbetsterapeuter kan användas 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

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

88 enheter uppger att lokalt skyddsombud eller huvudskyddsombud har deltagit i besvarandet av enkäten. 32 enheter framför att 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.

I december 2021 fick förvaltningen i uppdrag att återkomma med förslag till nämnden på hur skyddsombudsrollen kan stärkas utifrån det redovisade resultatet av SAM-enkät 2021 där det framkom att det saknas skyddsombud på en del enheter. De aktiviteter som togs fram var:

- att förvaltningen ytterligare betonar vikten av att chef och skyddsombud deltar tillsammans på de årliga Arbetsmiljödagarerna i syfte att öka samarbetet mellan parterna
- att enhetscheferna tydliggör vikten av arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffarna samt betonar skyddsombudets viktiga roll avseende arbetsmiljöfrågor
- att enhetschef aktivt arbetar med workshopmaterialet "Arbetsmiljöpolicy med arbetsmiljömål" på arbetsplatsträff.

Förslag till handlingsplan 2023 – Åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2022 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 2023	Hösten 2023
Säkerställ att medarbetare har kännedom om arbetsgivarpolicy och arbetsmiljömål	Samtliga chefer	Våren 2023	Hösten 2023

2022-10-12

Diarienummer

VOO 2022/0380

Föredragning

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2022 föreslås vård- och omsorgsnämnden fatta beslut om att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2023 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.

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