

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - serviceförvaltningen 2022

### Förslag till beslut

Servicenämnden beslutar

- att godkänna redovisningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2022 samt
- att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023 i enlighet med serviceförvaltningens tjänsteskrivelse 2022-22-25.

### 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 2022 har genomförts under september-oktober. Utifrån resultatet ges förslag på åtgärder för det kommande året.

### Underlag för beslutet

Resultat SAM-uppföljning servicenämnden 2022.  
Serviceförvaltningens tjänsteskrivelse den 25 november 2022.

### 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.

2022-11-25

Diarienummer

SN 2022/0601

Uppföljningen består av 28 frågor och har besvarats på enhetsnivå inom nämnden. Gruppernas resultat har samlats i en nämndsgemensam 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 servicenämnden. Därefter samlas samtliga nämndernas rapporter och handlingsplaner till en kommungemensam rapport inklusive handlingsplan som redovisas i centrala samverkansgruppen och kommunfullmäktige.

### ***Uppföljning av 2022 års handlingsplan***

Nedan redogörs för status gällande de aktiviteter som beslutades i 2022 års handlingsplan vilket bygger på resultatet av 2021-års SAM-uppföljning.

<b>Aktivitet</b>	<b>Status</b>
Fortsätta föra dialog tillsammans med fackliga organisationer och medarbetare på samverkansmöten och APT kring behovet samt vikten av fler skyddsombud inom nämnden.	Kontinuerlig dialog har förts med fackliga organisationer på samverkansmöten inom nämnden kring behovet och vikten av fler skyddsombud. Förvaltningen har även deltagit i ett kommunövergripande arbete tillsammans med fackliga organisationer kring behovet av fler skyddsombud. Under 2023 kommer chefer inom nämnden uppmuntras att fortsätta informera sina medarbetare om uppdraget som skyddsombud.
Ta fram och implementera en struktur och teman för APT inom nämnden under 2022 innehållande bl.a. Lunds kommuns arbetsmiljömål och ett material kring kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.	Ett årshjul för APT med nio teman har tagits fram för 2023 innehållande bl.a. arbetsmiljömålen, kränkande särbehandling och diskriminering. Material och instruktioner för respektive tema har tagits fram som stöd till cheferna inom nämnden.

2022-11-25

Diarienummer

SN 2022/0601

Undersöka och säkerställa att nödvändiga skriftliga rutiner och instruktioner finns inom respektive enhet för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt.	Ett material kring skriftliga rutiner och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har tagits fram för att användas på APT. Samtliga chefer ska med stöd av detta material säkerställa att alla medarbetare har kännedom om gällande föreskrifter och skriftliga rutiner på arbetsplatsen.
Tydliggöra arbetsgivarens skyldigheter samt befogenheter i relation till arbetsmiljöansvaret genom utbildning för chefer.	En kommungemensam grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud har startat upp under 2022.  Revidering av uppdragsbeskrivningar samt delegering av arbetsmiljöuppgifter har genomförts under året för att tydliggöra arbetsgivarens skyldigheter i relation till arbetsmiljöansvaret.
Säkerställa att det finns kännedom om gällande arbetsmiljöföreskrifter (AFS) i verksamheterna.	Ett material kring skriftliga rutiner och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har tagits fram för att användas på APT. Samtliga chefer ska med stöd av detta material säkerställa att alla medarbetare har kännedom om gällande föreskrifter och skriftliga rutiner på arbetsplatsen.
Fortsätta det pågående arbetet med en hållbar organisation inom nämnden för att systematiskt arbeta med att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden och att ha kännedom om hur prioritering av arbetsuppgifter ska ske när tiden inte räcker till.	Nämnden har fortsatt arbetat aktivt med en hållbar organisation och ett hållbart ledarskap tillsammans med Psykologpartners. Detta genom olika insatser för bland annat chefer under året.

2022-11-25

Diarienummer

SN 2022/0601

## **Föredragning**

### **Resultat av uppföljningen 2022**

Nämndens svarsfrekvens var 100 % vid 2022-års SAM-uppföljning och det går inte att utläsa några stora skillnader i resultatet i förhållande till föregående år (2021).

Det konstateras att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten och medarbetare har möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där lokala skyddsombud finns ges dem också möjlighet att medverka. Fullständig redovisning av resultatet återfinns i bilaga (Resultat SAM-uppföljning servicenämnden 2022).

Nedan följer en sammanfattning av resultatet:

- Uppföljningen visar att antalet lokala skyddsombud har minskat något, om än marginellt, sedan 2021 års uppföljning.
- Arbetsmiljöpolicyn och arbetsmiljömålen är kända på vissa arbetsplatser, men det finns också en hel del arbetsplatser där man inte upplever att man fullt ut har kännedom om policyn och målen.
- Riskbedömningar görs regelbundet och vid behov och handlingsplan för åtgärder upprättas.
- Medarbetarna har kännedom om att arbetsskador och tillbud ska rapporteras i STELLA samt var de hittar STELLA.
- Det upplevs delvis finnas brister avseende skriftliga rutiner och instruktioner som är nödvändiga för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt.
- Det upplevs delvis finnas brist på tillräckliga resurser, främst tidsbrist och lokaler/utrustning och befogenheter för att arbeta med arbetsmiljöuppgifterna.
- Det upplevs delvis finnas brister kopplat till det systematiska arbetet kring att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden med en rimlig arbetsbelastning.
- Likt resultatet 2021 arbetar de flesta enheterna förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering, men antalet arbetsplatser där ett förebyggande arbete saknas har ökat utifrån uppföljningen 2022.

2022-11-25

Diarienummer

SN 2022/0601

**Förslag till handlingsplan för 2023**

Med utgångspunkt i resultatet för nämndens SAM-uppföljning föreslås nämnden under 2023 arbeta med nedan:

- Utveckla arbetet med att undersöka och följa upp den fysiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom nämnden. Detta genom att bland annat utveckla arbetet med fysiska skyddsronder, Pulsen, SAM-uppföljningen och skapa ett årshjul med olika relevanta teman för arbetsplatsträffar.

**Beredning**

Ärendet är berett inom förvaltningen.

**Barnets bästa**

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts vara relevant i ärendet.

**Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

Pål Svensson  
Servicedirektör

Therese Karlsson  
HR-chef

**Beslutet skickas till**

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

För kännedom: