

Johanna Bredmar
Chef HR och Kommunikation

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

att godkänna och fastslå den föreslagna handlingsplanen 2024 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 2023. Uppföljningen består av 33 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud samt några medarbetare. Samtliga 123 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har besvarat enkäten.

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

Handlingsplan för 2024:

- Arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud
- Presentera övergripande förbättringsområden på ledningsgrupp
- Implementera kommunövergripande strategi för fler skyddsombud
- Kommunicera kommunövergripande arbetsmiljömål för 2024

Underlag för beslutet

- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2023-08-18 (denna skrivelse)

- Bilaga: Resultat årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023

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 33 frågor som besvarats gemensamt av närmast arbetsmiljöansvarig chef, lokalt skyddsombud samt några medarbetare (som utsetts på arbetsplatsträff) på samtliga arbetsplatser (organisatoriska enheter) i Lunds kommun. Om lokalt skyddsombud saknats har i första hand huvudskyddsombud för vård- och omsorgsförvaltningen bjudits in. Utifrån dialog med huvudskyddsombud och utifrån verksamhetens förutsättningar har chefen i andra hand kunnat besvara SAM-uppföljningen på en arbetsplatsträff (APT).

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 samtliga förvaltningars rapporter och handlingsplaner till en kommungemensam rapport och handlingsplan som slutligen behandlas i Kommunstyrelsen.

Uppföljning av föregående års handlingsplan för förvaltningen hösten 2022

Föregående års rapport inklusive handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlades i nämnden december 2022. Den visade på tre förbättringsområden:

- Arbetsmiljödagar för chef och skyddsombud

Genomförd aktivitet

Arbetsmiljödagar genomfördes vid sex tillfällen under september 2023. På förmiddagen var det fokus på kränkande särbehandling och trakasserier med föreläsare från NxtHR. Eftermiddagen vände sig till nya enhetschefer och nya skyddsombud med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vård- och omsorgsförvaltningen.

- Säkerställ att medarbetare har kännedom om arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål

Genomförd aktivitet

Under Arbetsmiljödagarna 2023 informerades nya chefer och nya skyddsombud om arbetsmiljöpolicy och befintliga arbetsmiljömål. I HRs årshjul i Stratsys finns länk till arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål för information vid arbetsplatsträff.

- Säkerställa att samtliga enheter har skriftliga rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet

Genomförd aktivitet

På Inloggad under Anställning och arbetsmiljö har förvaltningen samlat förvaltningsspecifika arbetsmiljödokument, vilka det från i år finns länk till i HRs årshjul i Stratsys för information vid arbetsplatsträff.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023 (bilaga resultat av enkät)

Inom vård- och omsorgsförvaltningen har arbetsmiljöenkäten besvarats i Stratsys under perioden 1 september till 13 oktober. Årets enkät har reviderats och sju frågor är nya. Frågorna har besvarats med ja, nej och delvis med möjlighet att kommentera samtliga frågor. Vid svar delvis eller nej skulle kommentar anges i enkäten tillsammans med en handlingsplan. Enhetens åtgärder ska följas upp på arbetsplatsträff för att se om de fått önskad effekt.

I likhet med föregående år besvarades årets enkät på arbetsplatsnivå. Mindre arbetsplatser med en gemensam chef har, för att underlätta handläggningen, fått möjlighet att besvara frågorna gemensamt.

Samtliga 123 enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen har besvarat enkäten. Föregående år besvarade 120 enheter enkäten. Det förändrade antalet kan bero på förändringar inom organisationen under det senaste året då enheter exempelvis öppnar och stänger.

Analys och summering av enkäten

Policy och mål

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är på samtliga enheter helt eller delvis en naturlig del i den dagliga verksamheten genom samtal och möten av olika slag exempelvis arbetsplatsträffar, samverkansmöten, skyddsronder och medarbetarsamtal.

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.

118 enheter uppger att kommunens arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2022, 118). Flera enheter framför att medarbetarna har fått information kring arbetsmiljöpolicyen på arbetsplatsträffar men att det finns ett behov av repetition/uppföljning.

Kommunens arbetsmiljömål för 2021-2022 antogs av Kommunstyrelsen 2021 och förlängdes till 2023. De finns tillgängliga på Inloggad. Arbetsmiljömålen omfattar fem områden. Dessa presenterades vid förvaltningens Arbetsmiljödagar 2021-2023 för nya chefer och nya skyddsombud.

118 enheter uppger att arbetsmiljömålen är kända på arbetsplatsen helt eller delvis (jmf 2022, 116). Av kommentarerna framgår att det finns behov av att ta upp arbetsmiljömålen på arbetsplatsen igen samt informera om dem vid introduktion av nya medarbetare.

Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp

121 enheter uppger att arbetsmiljön undersöks utifrån enhetens identifierade riskområden helt eller delvis. 122 enheter genomför helt eller delvis riskbedömningar regelbundet och vid behov (jmf 2022, 117). I princip görs riskbedömningar alltid kring varje brukare.

123 enheter uppger att de genomför riskbedömningar helt eller delvis vid förändringar i verksamheten (jmf 2022, 118). 122 enheter uppger att riskbedömningarna dokumenteras skriftligt helt eller delvis (jmf 2022, 119). Av kommentarerna framgår att riskbedömningar är ett förbättringsområde hos flera enheter.

123 enheter framför att skriftlig handlingsplan upprättas för planerade åtgärder helt eller delvis. 120 enheter framför att de planerade åtgärderna följs upp/kontrolleras helt eller delvis, för att säkerställa att de fått avsedd effekt och att inga nya risker uppstått. I kommentarerna framgår att enheterna behöver bli bättre på att följa upp dem skriftligen då de många gånger sker informellt och muntligen. Några enheter föreslår att uppföljningen görs vid arbetsplatsträff.

Förvaltningen har en rutin för att hantera och förvara arbetsmiljödokument på respektive enhets nätverksplats. Genom att samla arbetsmiljödokumenterna 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.

Fysiska, organisatoriska och sociala risker

123 enheter framför att de arbetar aktivt med att förebygga de risker som finns i arbetet helt eller delvis. Flera enheter nämner i kommentarerna att det är ett förbättringsområde. Då enheterna har många medarbetare och stor personalrörlighet så ställer det krav på verksamheten att kommunicera riskerna till berörda medarbetare. Enligt den kommunövergripande checklistan 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.

Vad gäller arbetsbelastningen framför 122 enheter att de helt eller delvis arbetar systematiskt för att säkerställa en rimlig arbetsbelastning och ge möjlighet till återhämtning i arbetet. Exempel som lyfts är att hälsoinspiratörernas arbete med återhämtning och mikropaus, fördelning av arbetsuppgifter för en jämnare arbetsbelastning, dialog vid arbetsplatsträff och införande av verktyget Epsilon.

122 enheter framför att medarbetare helt eller delvis känner till hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för att alla arbetsuppgifter ska utföras (jmf 2022, 120). 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 lyfta dem vid arbetsplatsträff och betona vikten av att de följs.

Arbetsskador och tillbud

123 enheter framför att det helt eller delvis är känt på enheten vilka händelser som räknas som tillbud och arbetsskador och därmed ska rapporteras i Stella. Flertalet enheter nämner att de har informerat om skillnaden på arbetsplatsträff men att det finns behov av repetition. 121 enheter uppger att de arbetsskador och tillbud som sker på arbetsplatsen rapporteras i Stella helt eller delvis. Några enheter kommenterar att arbetsskador rapporteras i större utsträckning än tillbud. Förvaltningen har vid olika tillfällen poängterat vikten av att rapportera tillbud så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas framledes.

121 enheter framför att orsakerna till arbetsskador och tillbud utreds, åtgärdas och följs upp helt eller delvis (jmf 2022, 118). Av kommentarerna framgår att uppföljningen kan bli bättre. Arbetsskador och tillbud är en form av riskbedömning där orsaker alltid ska utredas och minst en åtgärd ska anges.

Samverkan

Samtliga 123 enheter uppger att medarbetare helt eller delvis har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet (jmf 2022, 120). Begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete och de olika momenten är inte lika kända för medarbetare som för chef och skyddsombud.

Samtliga 123 enheter framför att medarbetarsamtal genomförs enligt den mall som finns i kommunen helt eller delvis. Samtliga 123 enheter framför att arbetsplatsträff genomförs enligt kommunens samverkansavtal helt eller delvis (jmf 2022, 120).

Antalet enheter med lokalt skyddsombud har minskat till 70 enheter (jmf 2022, 75). 46 enheter saknar lokalt skyddsombud. Några enheter har kommenterat att man står inför att välja skyddsombud eller att man har utsett nytt skyddsombud men att denne inte har genomfört utbildningen än. Förvaltningen har en representant i den kommungemensamma arbetsgruppen med syfte att verka för fler skyddsombud i kommunen. Arbetsgruppen kommer ta fram material för presentation vid arbetsplatsträff och information för intranätet Inloggad.

122 enheter uppger att skyddsombud eller huvudskyddsombud helt eller delvis har möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet

(jmf 2022, 117). Av kommentarerna framgår att det kan vara svårt för huvudskyddsombud att delta vid aktiviteter på enhetsnivå.

Rutiner

122 enheter svarar att det helt eller delvis finns skriftliga rutiner och instruktioner som är nödvändiga för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt (jmf 2022, 119). Några enheter kommenterar att rutiner och instruktioner behöver revideras och lyftas på arbetsplatsen. I förvaltningens årshjul hänvisas till förvaltningsspecifika rutiner och instruktioner på Inloggad, vilka ska tas upp årligen på arbetsplatsträff. Därutöver kan enheterna även ha lokala rutiner och instruktioner.

Kunskap

123 enheter uppger att de på enheten helt eller delvis arbetar systematiskt för att säkerställa att alla medarbetare har tillräcklig kunskap om sitt arbete och följer de rutiner och instruktioner de berörs av. Några exempel som framgår av kommentarerna är arbete med introduktionsmaterial, bredvidgång och följa upp deltagande vid utbildningar. Någon enhet nämner att det är en utmaning utifrån stor personalrörlighet.

123 enheter uppger att eventuella risker i arbetet är kända för alla medarbetare på arbetsplatsen (jmf 2022, 119). Av kommentarerna framgår att arbetsgivaren erbjuder utbildningar bland annat i förflyttningsteknik, men att man behöver bli bättre på att följa upp huruvida medarbetare slutfört utbildningarna. Då flera enheter har många medarbetare och stor personalrörlighet 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 nyanställde 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.

91 enheter uppger att chefen har deltagit i Lunds kommuns grundläggande arbetsmiljöutbildning eller motsvarande i annan kommun/organisation under de senaste fem åren (jmf 2022, 88). Flera enheter kommenterar att chef har eller kommer anmäla sig till utbildningen.

59 enheter uppger att lokalt skyddsombud har deltagit i grundläggande arbetsmiljöutbildning under de senaste fem åren (jmf 2022, 58). Flera enheter kommenterar att skyddsombud kommer genomföra utbildning.

Företagshälsovård

121 enheter uppger att företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig helt eller delvis används när hjälp behövs i det systematiska arbetsmiljöarbetet (jmf 2022, 118). Företagshälsovården kan anlitas för bland annat periodisk undersökning av nattarbetare, ergonomisk översyn av arbetsplatser och arbetsplatsbesök. 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.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Varje chef inom förvaltningen har en skriftlig uppgiftsfördelning för arbetsmiljöuppgifter. Det är överordnad chef som ger uppgiftsfördelningen till underordnad chef. 118 enheter uppger att det helt eller delvis finns en skriftlig uppgiftsfördelning för dem som tilldelats arbetsmiljöuppgifter.

122 enheter framför att den som tilldelats arbetsmiljöuppgift helt eller delvis har tillräcklig kompetens för att genomföra dessa (jmf 2022, 119). Det finns ett kontinuerligt behov av att uppdatera kunskaperna och informera om förändringarna inom arbetsmiljöområdet. Av kommentarerna framgår att det finns nya chefer som ännu inte hunnit gå den grundläggande arbetsmiljöutbildningen.

121 enheter uppger att de helt eller delvis har tillräckliga resurser för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna (jmf 2022, 120). Av kommentarerna framgår att flera chefer uppger att de saknar tid för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna på grund av hög arbetsbelastning.

121 enheter upplever att de helt eller delvis har tillräckliga befogenheter för att genomföra arbetsmiljöuppgifterna (jmf 2022, 120). Flera enheter framför att de har befogenheter men att frågor som rör fastigheterna kan vara svåra att påverka.

Samordning

När medarbetare med olika chefer eller olika arbetsgivare arbetar på samma plats (arbetsställe/fastighet) kan särskilda risker skapas genom att verksamheterna påverkar varandra. I dessa fall överlappar också två eller flera chefers arbetsmiljöuppgifter varandra. För att ordna säkra arbetsförhållanden för alla behöver därför uppgifter i arbetsmiljöarbetet samordnas. För att samordna de risker som är en direkt följd av att flera verksamheter arbetar samtidigt på samma plats utses en chef till samordningsansvarig.

55 enheter svarar ja på frågan om de berörs av ett behov av samordning kring arbetsmiljön. 10 enheter svarar delvis. 102 enheter upplever att samordningen av aktiviteter i det gemensamma arbetsmiljöarbetet fungerar, där behov av samordning finns. Av kommentarerna till frågorna framgår att samordningsansvaret är ett förbättringsområde. Det finns behov av förtydligande kring innebörden av samordningsansvaret.

Årlig uppföljning av SAM

99 enheter uppger att lokalt skyddsombud eller huvudskyddsombud har deltagit i besvarandet av enkäten (jmf 2022, 88). Alla enheter har inte lokalt skyddsombud och huvudskyddsombud har inte alltid haft möjlighet att delta vid ifyllande av enkäten på enheten. Några enheter har besvarat enkäten på arbetsplatsträff.

Förslag till handlingsplan 2024 – Åtgärder som avser att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet

Med utgångspunkt från analys och summering av enkäten 2023 föreslås följande handlingsplan med åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
Arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud	Chef HR och Kommunikation	Hösten 2024	Hösten 2024
Presentera övergripande förbättringsområden på ledningsgrupp	Chef HR och Kommunikation	Våren 2024	Hösten 2024

Implementera kommunövergripande strategi för fler skyddsombud	Chef HR och Kommunikation	Hösten 2024	Hösten 2024
Kommunicera kommunövergripande arbetsmiljömål för 2024	Chef HR och Kommunikation	Våren 2024	Hösten 2024

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.

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