

Kommunstyrelsen

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar 2022 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet till protokollet.

Sammanfattning

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har summerats för Nacka kommun. Summeringen av de frågor som ingår i checklistor för att följa upp arbetsmiljöarbetet visar sammantaget att arbetsmiljöarbetet är känt, genomförs och fungerar till stora delar inom både Valfärd samhällsservice, Valfärd skola och enheter i stadshuset. Under året har rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna utvecklats än mer, riskbedömningar har genomförts än mer kontinuerligt och åtgärder kopplade till riskerna har genomförts i än högre utsträckning.

I ärendet framgår även att medarbetarundersökningen har förstärkts med frågeområdet ”Arbetsmiljöarbete” som ett led i att driva på utvecklingen av ett än mer medarbetar drivet och proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ärendet

Nacka kommun driver ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare en gång per år för att undersöka i vilken grad arbetsmiljöarbetet drivs utifrån föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete och för att identifiera utvecklingsområden. Allt i syfte att arbetsmiljön ska vara sund, trygg och säker - och för att öka måluppfyllelsen för kommunstyrelsens fokus för personalprocessen, *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Checklistor från Arbetsmiljöverket och Suntarbetsliv används för den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

Följande områden utvärderas i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten, delaktighet, arbetsmiljöpolicy och rutiner.
- Uppgiftsfördelning och kunskaper.
- Undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning.
- Riktlinjer och rutiner.

Bedömningsskalan med fyra steg från Suntarbetsliv har använts i bedömningen av i vilken grad arbetsmiljöarbetet drivs systematiskt. Den årliga uppföljningen dokumenteras av chef i samverkan med skyddsombud inom varje område och diskuteras på respektive samverkanskommitté, SAMK.

HR-staben har summerat de områden som har utvärderats i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet, bilaga 1. I summeringen framgår styrkor och förbättringsområden för de områden som följts upp i den årliga uppföljningen.

Från 2022 följs även arbetsmiljöarbetet upp med frågor i medarbetarundersökningen för att ge alla medarbetare i kommunen möjlighet att ge sin bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar. Syftet är att stärka arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats, öka kvaliteten i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och driva på utvecklingen av ett än mer medarbetardrivet och proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att det i hög grad pågår ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inom de flesta områden. Summeringen av de frågor som ingår i checklistorna från Arbetsmiljöverket och Suntarbetsliv visar sammantaget att arbetsmiljöarbetet är känt, genomförs och fungerar till stora delar inom både Valfärd samhällsservice, Valfärd skola och enheter i stadshuset.

Nedan redovisas en summering av de fyra områden som utvärderats i uppföljningen av 2022 års systematiska arbetsmiljöarbete. De förbättringsbehov som framkommit i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet är summerade i checklistan bilaga 1 och är prioriterade i utvecklingen av 2023 års systematiska arbetsmiljöarbete. Under 2022 har rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna utvecklats än mer, riskbedömningar har genomförts än mer kontinuerligt och åtgärder kopplade till riskerna har genomförts i än högre utsträckning.

Område I. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten, delaktighet, arbetsmiljöpolicy och rutiner

Inom detta område ryms frågor kring om medarbetare och skyddsombud har fått möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet, i vilken grad medarbetarpolicyn är känd och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten, i vilken grad det finns dokumenterade och förankrade lokala rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

och i vilken utsträckning arbetsplatsträffarna (APT) är aktiva forum för dialog om arbetsförutsättningarna och hur arbetsmiljön ska utvecklas.

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning visar att arbetsmiljöarbetet sammantaget är *känt, används/genomförs och fungerar till stora delar*. Det finns utvecklingsbehov kring framförallt att utveckla arbetet med den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetsplatsträffarna som aktiva forum för dialog om arbetsförutsättningar och hur arbetsmiljön ska utvecklas.

Utveckling pågår och kommer att intensifieras under 2023 för att utveckla arbetet med den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetsplatsträffarna.

Område 2. Uppgiftsfördelning och kunskaper

Inom detta område ryms frågor kring bland annat fördelning av arbetsmiljöuppgifter och om de som har uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet har kunskaper om arbetsmiljölagstiftningen, kunskaper om risker i arbetet samt i vilken grad som introduktion av nyanställda har genomförts enligt rutin.

I summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet är bedömningen att uppgiftsfördelning och kunskaper sammantaget är *kända, används/genomförs och fungerar till stora delar*. Det finns utvecklingsbehov kring framförallt att säkerställa rutinen för fördelningen av tydliga arbetsmiljöuppgifter som är kopplade till den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och att gå igenom den förteckning av föreskrifter och annan lagstiftning som respektive arbetsplats omfattas av.

Utveckling pågår för att under 2023 säkerställa kvalitetssäkrade processer för fördelningen av tydliga arbetsmiljöuppgifter som är kopplade till den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och att säkerställa kunskap om arbetsmiljöuppgifterna utifrån föreskrifter och annan lagstiftning inom arbetsmiljöområdet.

Område 3. Undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning

Inom detta område ryms frågor kring i vilken grad arbetsmiljön undersöks regelbundet utifrån arbetsplatsens fastställda rutiner för att undersöka den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt frågor om riskbedömning och i vilken grad processen för hantering av tillbud och olyckor fungerar och ger resultat i verksamheten.

I summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet är bedömningen att processerna för att undersöka arbetsmiljön, genomföra riskbedömningar och hantera tillbud och olyckor sammantaget är *känt, används/genomförs och fungerar till stora delar*. Det finns utvecklingsbehov kring ”digital skydds rond” för att följa upp hur arbetet med IT-systemen fungerar, genomföra kontinuerliga riskbedömningar och följa upp att de åtgärder som genomförts kopplat till de risker som finns i verksamheten fått önskad effekt. Det finns framförallt behov av att utveckla hela processen kring anmälan, riskbedömning, åtgärder och uppföljning av tillbud och olyckor.

Utveckling pågår för att under 2023 utveckla arbetet med ”digitala skyddsronder”, regelbundna riskbedömningar och hela processen för uppföljning av tillbud och olyckor. Flera kommungemensamma initiativ initieras under 2023 för att driva på utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för tillbuds- och olycksfallshandling.

Område 4. Riktlinjer och rutiner

Inom detta område ryms frågor om i vilken grad riktlinjer och rutiner kring bland annat kränkande särbehandling, hot och våld samt, anpassning och rehabilitering och alkohol och droger är kända, fungerar och används för att ge avsett resultat i arbetsmiljön.

I summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet är bedömningen att riktlinjer och rutiner sammantaget är *kända, används/ genomförs och fungerar till stora delar*. Det finns utvecklingsbehov kring att gå igenom rutinerna för bland annat första hjälpen och rehabilitering.

Utveckling pågår för att under 2023 ta fram moduler för e-learning för de kommungemensamma rutiner som kan kommuniceras digitalt till alla medarbetare. Det nya området ”Arbetsmiljöarbete” som infördes i medarbetarundersökningen 2022 kommer att kompletteras med frågor för att följa upp i vilken grad de kommungemensamma rutinerna är kända.

Summering av den prioriterade arbetsmiljöutvecklingen 2023

Prioriterad utveckling för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023 är att

- säkerställa kunskap om arbetsmiljöuppgifterna utifrån föreskrifter inom arbetsmiljöområdet och säkerställa rutinen för fördelningen av tydliga arbetsmiljöuppgifter som är kopplade till den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet
- lansera moduler för e-learning för de kommungemensamma rutiner som kan kommuniceras digitalt till alla medarbetare
- komplettera frågeområdet ”Arbetsmiljöarbete” i medarbetarundersökningen för att följa upp att kommungemensamma rutiner är kända
- utveckla arbetet med ”digitala skyddsronder”, regelbundna riskbedömningar och hela processen för uppföljning av tillbud och olyckor
- utveckla mål- och utvecklingssamtalen, arbetsplatsträffarna och samverkanskommittéerna med särskilt fokus på uppföljning
- utveckla och följa arbetet med målinriktad och effektiv rehabilitering för att sänka både korttidssjukfrånvaron och den längre sjukfrånvaron
- utveckla processen för den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

Den partsgemensamma arbetsmiljösjönsningen, *Tillsammans för den bästa arbetsmiljö* - med hälsa i fokus, som initierades under hösten fortsätter under 2023. Inriktningen är att i samverkan med fackliga företrädare utveckla arbetsmiljöarbetet till ett än mer medarbetardrivet, proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete på alla arbetsplatser. De arbetsplatser som kommunstyrelsen lyft fram som förebilder för arbetsmiljö- och hälsoarbetet är inspiratörer i de utvecklingsprocesser som startar under året för att inspirera till ett än mer framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete på alla kommunens arbetsplatser.

Med start hösten 2023 stärks samverkan och delaktigheten genom den utvecklingsprocess som initieras för att ta fram den nya medarbetarpolicyn. Nackas medarbetarpolicy som tillika är arbetsmiljöpolicy är central i utvecklingen av den kultur som genomsyrar arbetsplatserna utifrån Nackas styrmodell och arbetsgivarens förväntan på ett professionellt agerande i alla led.

Årsplanering och uppföljning är framgångsfaktorer

En framgångsfaktor för att arbetsmiljöarbetet ska drivas än mer medarbetardrivet, proaktivt och systematiskt är att varje chef i samverkan med skyddsombud planerar in de arbetsmiljöuppgifter som ska genomföras och följas upp vid bestämda tidpunkter under året.

Årsplaneringen skapar förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet drivs enligt planeringen och genomsyrar verksamheten. Årsplaneringen för arbetsmiljöarbetet är viktig för att förankra arbetsmiljöarbetet och tydliggöra chefers, skyddsombudens och medarbetarnas uppdrag och roll samt rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Årsplaneringen för arbetsmiljöarbetet är utgångspunkten för att det drivs såsom förväntas i medarbetarpolicyn, i föreskrifter inom arbetsmiljöområdet och utifrån den fördelning av tydliga arbetsmiljöuppgifter som är kopplade till den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

I den utveckling som initieras under 2023 för att utveckla arbetsplatsträffarna och samverkanskommittéerna - med särskilt fokus på uppföljning - kommer det att tydliggöras att årsplaneringen av arbetsmiljöarbetet kontinuerligt ska följas upp vid APT och i samverkanskommittéer. Syftet är att arbetsmiljöarbetet ska bli än mer aktivt och ge resultat i verksamheten med lägre sjukfrånvaro, stärkt hållbart medarbetarengagemang och ett ökat genomslag för medarbetarpolicyns förhållningssätt på samtliga arbetsplatser i kommunen.

Samverkan med fackliga företrädare är en framgångsfaktor för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet drivs systematiskt och utvecklas. Med start våren 2023 stärks samverkan i de utvecklingsarenor/Lärlabb som lanseras med bland annat arbetsmiljöteman.

Lärlabben är arenor för att skapa samsyn och stärka kompetensen kring hur frågor hanteras i praktiken och riktas till chefer, skyddsombud, fackliga företrädare och HR-partners. Syftet med Lärlabben är även att de ger underlag för att förädla och tydliggöra riktlinjer och rutiner inom arbetsmiljöområdet.

Utmärkelsen Sveriges friskaste företag

Nacka kommun deltog 2022 för första gången i företagshälsan Feelgoods utmärkelse Sveriges friskaste företag och lyftes fram som en av förebildsarbetsgivarna i utmärkelsen. Nacka kommun fick våren 2022 en fjärdeplacering bland ett drygt femtiotal organisationer som utvärderades av Feelgood och en jury för utmärkelsen Sveriges friskaste företag.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har utvecklats under föregående år med fokus på att det ska drivas än mer proaktivt som en naturlig del i verksamheten. Siktet har varit inställt på att Nacka ska delta i utmärkelsen med målet att lyftas fram som en av förebildsarbetsgivarna i Sveriges friskaste företag. De kommungemensamma initiativ som initierats och drivits under 2022 för att utveckla arbetsmiljöarbetet är summerade i bilaga 2.

Processen med att ställa upp och granskas i utmärkelsen Sveriges friskaste företag är utvecklande för att synliggöra bland annat det arbetsmiljö- och hälsoarbete som drivs för att utveckla kommunen som en välrenommerad och attraktiv arbetsgivare och även för att stärka arbetsgivaravumärket / bilden av Nacka som en välrenommerad och attraktiv arbetsgivare.

I mitten av maj 2023 erhöll Nacka kommun en andraplacering i utmärkelsen Sveriges friskaste företag. Ett hundratal organisationers arbete och effekten av arbetet under 2022 utvärderades av Feelgood och en jury för utmärkelsen Sveriges friskaste företag. Kommunens andraplacering i utmärkelsen Sveriges friskaste företag kan ses som ett kvitto på att Nacka driver ett framgångsrikt arbete inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, ledarskap, medarbetarskap samt hälsa och hållbart arbetsliv. Nackas framgångar i utmärkelsen Sveriges friskaste företag utgår från Nackas styrmodell som genomsyrar organisationen och det arbete som kontinuerligt utvecklas inom de områden som utmärkelsen spänner över.

Nacka kommuns arbete med bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete beskrevs i ansökningsprocessen till utmärkelsen Sveriges friskaste företag. Övriga områden som utvärderats i utmärkelsen är hur Nacka kommun arbetar för ett ledarskap som främjar medarbetarnas hälsa, hur det arbete som främjar ett gott medarbetarskap och utvecklar medarbetarnas engagemang drivs samt hur det arbete som främjar hälsa och ett hållbart arbetsliv drivs.

För att Nacka kommun ska utses till Sveriges friskaste företag krävs det framförallt att effekten av det arbetsmiljö- och hälsoarbete som drivs resulterar i lägre sjuktal och ett ökat hållbart medarbetarengagemang (HME). HME följs genom nio frågor i medar-

betarundersökningarna och resultaten jämförs med andra kommuner i SKR-databasen Kolada.

Med inspiration från utmärkelsen Sveriges friskaste företag är en rad utvecklingsprocesser initierade under 2023 för att ta nästa steg och driva på arbetet med att sänka sjukfrånvaron, stärka det hållbara medarbetarengagemanget och Nacka som en välrenommerad och attraktiv arbetsgivare.

Ekonomiska konsekvenser

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet medför inga ekonomiska konsekvenser. Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete skapar förutsättningar för en väl fungerande verksamhet och medarbetare som mår bra, presterar bra, når framgång i sina uppdrag och utvecklas med Nacka kommun.

När det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar leder det till ökade kostnader såsom onödigt höga kostnader för sjukfrånvaro, rehabilitering och rekrytering. När det är brister i arbetsförutsättningarna leder det inte sällan till sämre kvalitet i verksamheten.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av ett medarbetardrivet och proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete lägger grunden till ett hållbart medarbetarengagemang. Det ger positiva effekter för framförallt alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag men även för de som är barn till kommunens medarbetare.

Attraktiva och välfungerande arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt - med en sund, trygg och säker arbetsmiljö - är prioriterat i den strategiska personalförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar som leder till välfärdsjobben.

Bilagor

1. Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022.
2. Kommungemensamma initiativ för utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret

Ulrica Cederström
Organisationspsykolog
HR-staben