

Summering av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Innehållet i den årliga uppföljningen

Den årliga uppföljningen som chefer och skyddsombud genomfört av 2021 års arbetsmiljöarbete redovisas i denna bilaga.

Den årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet görs enligt checklista från SUNT-arbetsliv. Följande fyra områden följs upp i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet:

- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten, delaktighet, arbetsmiljöpolicy och rutiner
- Uppgiftsfördelning och kunskaper
- Riskbedömning, åtgärder och uppföljning
- Rutiner och arbetsätt

Följande bedömningsskala från SUNT-arbetsliv används i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet:

- 1) Saknas / Fungerar dåligt / Ej känt i verksamheten
- 2) Finns /Görs, men ”lever inte” i verksamheten
- 3) Känt, används/genomförs och fungerar till stora delar
- 4) Fungerar och används /genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten

Summering av den årliga uppföljningen

Summeringen av de fyra områdena som följs upp enligt SUNT-arbetslivs checklista visar sammantaget att arbetsmiljöarbetet är *känt, används/ genomförs och fungerar* till stora delar i Nacka kommun. Flera delområden uppnår en högre skattning enligt SUNT-arbetslivs bedömningsskala för den årliga uppföljningen, dvs *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras och ger resultat i verksamheten*.

Enbart för ett delområde är skattningen lägre, med bedömningen *finns / görs, men "lever inte" i verksamheten.*

Nedan summeras de delområden i den årliga uppföljningen som chefer och skyddsombud genomfört av 2021 års arbetsmiljöarbete.

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

I.1 Arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i verksamheten

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att det ingår som en naturlig del i verksamheten, dvs *är känt, genomförs och fungerar* till stora delar inom både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset.

Åtgärder som redovisas för förbättring är att t ex fortsätta utvecklingen av ”Årshjul för arbetsmiljöarbetet”, att utveckla dialogen om arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffarna och att använda SUNT-arbetslivs material i högre grad i arbetsmiljöarbetet.

I.2 Samverkan i arbetsmiljöarbetet sker bland annat på arbetsplatsträffar, på SAMK och i dialog med skyddsombud

Summeringen av den årliga uppföljningen av graden av samverkan i arbetsmiljöarbetet vid arbetsplatsträffar, på SAMK och i dialog med skyddsombud visar att flera skolor uppnår nivå fyra med skattningen att *samverkan fungerar och används/ genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten.* Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når sammantaget nivå tre där *samverkan genomförs och fungerar till stora delar.*

Åtgärder som rapporteras av verksamheterna för förbättringar inom området är bland annat att utse fler skyddsombud, utveckling av arbetsplatsträffar (APT). En åtgärd som lyfts fram är att skilja på APT och enhetsmöte för att fokusera på arbetsmiljöfrågor på APT.

I.3 Arbetsmiljöpolicy, är känd för och kommunicerad till alla medarbetare på arbetsplatsen

Kommunen når sammantaget nivå tre på bedömningsskalan för hur känt och kommunicerat det är att medarbetarpolicy även är arbetsmiljöpolicy. Dvs. skattningen är att arbetsmiljöpolicy *är känd och fungerar till stora delar* inom både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset.

Åtgärder som rapporteras av verksamheterna för förbättring är att alla medarbetare inte känner till att medarbetarpolicyn även är kommunens arbetsmiljöpolicy. För detta område kommer en rad nya initiativ att tas för att öka kännedomen om att medarbetarpolicyn även är arbetsmiljöpolicy. Ett exempel på åtgärd är att ställa frågan i medarbetarundersökningen och i FOKUS-uppföljningen om arbetsmiljöpolicy, dvs medarbetarpolicyn är känd och kommunicerad.

1.4 Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) på arbetsplatsen/enheten

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) finns och att de sätts och följs upp i samband med medarbetarundersökningen. Valfärd Skola uppnår nivå fyra, *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten* och Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset sammantaget når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

De flesta verksamheter har diskuterat OSA-mål och gjort handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningens resultat. Det finns de verksamheter som rapporterat att de inte gjort handlingsplaner under 2021 med anledning av hög arbetsbelastning under pandemin. Ett kommungemensamt utvecklingsarbete är initierat för att förbättra processen med resultatkontrakt där arbetsmiljömålen kommer att vara integrerade och utvärderas i samband med att resultatkontrakten utvärderas i januari/februari varje år.

1.5 Verksamhetens egna rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är lättillgängliga, förankrade och lätta att förstå

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att verksamhetens egna rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är lättillgängliga, förankrade och lätta att förstå visar att både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset uppnår nivå tre, där verksamhetens egna rutiner *är kända, genomförs och fungerar till stora delar*. Flera skolor uppnår nivå fyra inom detta område.

De flesta verksamheterna svarar att de har rutinerna på plats, såsom till exempel verksamhetsspecifika rutiner vid hot och våld, ensamarbete, hantering av farliga maskiner och kemikalier.

Vissa verksamheter rapporterar att en del rutiner behöver utvecklas och att arbete pågår för att utveckla rutinerna. Ett exempel på en kommungemensam rutin som

ska utvecklas är att tydliggöra hur rutinen ser ut för hantering av anmälan av kränkande särbehandling efter det att en anmälan har gjorts. En generell beskrivning finns men fackliga organisationer har initierat behovet av att tydliggöra rutinen på en mer detaljerad nivå vilket kommer att genomföras under 2022. Andra verksamheter rapporterar att rutiner finns men att de behöver förankras bättre. Någon verksamhet har haft muntliga rutiner som de har börjat dokumentera. Förslag på åtgärder som rapporteras är att inventera och uppdatera rutinerna, att samla alla rutiner på ett ställe, att lägga in genomgångar av rutinerna i årshjulet för arbetsmiljöarbetet och att kontinuerligt gå igenom rutinerna vid arbetsplatsträffar.

1.6 Kommunikation av arbetsmiljöfrågor fungerar både uppåt och neråt i organisationen

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att kommunikationen om arbetsmiljöfrågor sammantaget skattas till nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar* inom både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset.

Arbetsmiljöfrågor diskuteras kontinuerligt vid SAMK/skyddskommitté. Föreslagna åtgärder är att lyfta arbetsmiljöproblem tydligt och tidigt till respektive chef och vid behov till chefens chef och att använda arbetsplatsträffarna som ett aktivt forum för att samla in synpunkter från medarbetarna på det som kan förbättras.

1.7 Årliga mål- och utvecklingssamtal med arbetsmiljöaspekter

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att årliga mål- och utvecklingssamtal genomförs och att arbetsmiljöaspekter ingår i dessa:

Nivån för Valfärd Skola och enheter i stadshuset är fyra, *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Nivån för Valfärd Samhällsservice är tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

Det finns färdiga mallar i systemstöd som används för att förbereda, genomföra och följa upp mål- och utvecklingssamtalen. Mallarna innehåller frågor om den upplevda arbetsmiljön. Systemstödet är inte fullt ut implementerat för Valfärd Samhällsservice vilket ger den lägre skattningen.

1.8 Skriftliga instruktioner för arbeten med allvarliga risker

Valfärd Skola och Valfärd Samhällsservice befinner sig sammantaget på nivå fyra, *fungerar och används / genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*.

Inom de verksamheter där det är relevant har de allra flesta verksamheter både instruktioner och skriftliga rutiner. Någon verksamhet rapporterar att de behöver uppdatera rutiner och någon annan att de säkerställer att de är förankrade.

2. Uppgiftsfördelning och kunskaper

2.1 Det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för dem som tilldelats arbetsmiljöuppgifter

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar att det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter. Både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset skattas till nivå tre, är känt, genomförs och fungerar till stora delar. Inom Valfärd Skola och bland enheter befinner sig flertalet på nivå fyra *fungerar och används / genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten.*

Uppgiftsfördelningen fungerar överlag bra, exempel på förbättringar är att dokumentera tydligare och att kvalitetssäkra rutinen för den skriftliga uppgiftsfördelningen. Några verksamheter rapporterar att de kommer att göra tydligare skriftliga uppgiftsfördelningar.

2.2 De som fått arbetsmiljöuppgifter fördelade har tillräcklig kompetens och resurser

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att de som har fått arbetsmiljöuppgifter fördelade inom Valfärd Skola och Valfärd Samhällsservice har tillräcklig kompetens och resurser för uppdraget för att kunna utföra sina arbetsmiljöuppgifter, dvs de befinner sig på nivå fyra, *fungerar och används / genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten.* Enheterna uppnår nivå 3, *känt, genomförs och fungerar till stora delar.*

Det framgår i uppföljningen att en del verksamheter har svårt att hålla sig uppdaterade med ny kunskap inom arbetsmiljöområdet. Några verksamheter ser framförallt behov av att öka kompetensen hos skyddsombuden. Åtgärder som finns är grundutbildning för chefer och skyddsombud, Nacka kommuns arbetsmiljöutbildning, nätverks- och introduktionsakademier, stöd från HR såsom via HR-aktuellt och stöd från HR-partners. En Skyddsombudsakademin startade som ett pilotprojekt i slutet av 2021 för att stärka skyddsombuden i deras roll. En satsning på fler utbildningar via e-learning planeras och lanseras under 2022.

2.3 Ersättare för arbetsmiljöuppgifter vid chefers frånvaro vid

Den årliga summeringen av arbetsmiljöarbetet visar att det vid frånvaro finns

ersättare för chefers arbetsmiljöuppgifter. Valfärd Skola och enheterna befinner sig på nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*. Valfärd Samhällsservice befinner sig på nivå två - *finns/görs, men "lever" inte i verksamheten*.

Några verksamheter rapporterar att dessa processer behöver formaliseras, tydliggöras, förankras och dokumenteras vilket pågår. Valfärd Samhällsservice har inlett ett utvecklingsarbete inom området.

2.4 Medarbetarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet

Den årliga summeringen av arbetsmiljöarbetet visar att medarbetarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet där Valfärd Samhällsservice och flera skolor når nivå fyra *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Valfärd Skola och enheter i stadshuset når sammantaget nivå tre, känt, genomförs och fungerar till stora delar.

En risk som identifierats och kommer att åtgärdas är när vikarier eller nyanställda arbetar själva vid t ex öppning och stängning av olika verksamheter. Vissa verksamheter ser över introduktionsrutinerna för att säkerställa att medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet. Andra föreslagna åtgärder är att följa upp introduktionen och gå igenom rutiner kring t ex hot och våld regelbundet.

2.5 Nya medarbetare och inhyrd personal introduceras i arbetet, informeras om hur SAM bedrivs och eventuella risker i verksamheten

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet kring hur nya medarbetare och inhyrd personal introduceras i arbetet, informeras om hur SAM bedrivs och eventuella risker i verksamheten uppnår nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar* inom både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset.

Några verksamheter har lagt till systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i introduktionen. Inom Valfärd Skola görs en genomgång i början av läsåret. Förslag på förbättring är att säkerställa att medarbetare som börjar under terminerna får motsvarande gedigna information. Några verksamheter rapporterar att de med anledning av hög arbetsbelastning prioriterat att introducera medarbetarna i arbetsuppgifterna och valt att introducera i SAM senare. Förslag på åtgärder är att se över introduktionen och involvera skyddsombuden i denna uppgift.

3. Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

3.1 Regelbundna undersökningar och riskbedömningar görs av arbetsförhållandena

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar en skattning på nivå tre för arbetet med regelbundna undersökningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena - såväl de fysiska, tekniska, organisatoriska och sociala. Dvs dessa arbetsmiljöarbetsuppgifter *är kända, genomförs och fungerar till stora delar* inom både Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset. Vid behov görs även t ex mätningar och även om eventuell olycka/allvarligare tillbud inträffat. I handlingsplanen framgår vilka åtgärder som ska genomföras, när de ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Flera verksamheter rapporterar att riskbedömningar används vid förändringar, och att de behöver bli bättre på att undersöka riskerna kring de arbetsuppgifter som redan är etablerade. Några verksamheter rapporterar att de behöver förbättra uppföljningen. Förslag på åtgärder är att uppmuntra medarbetarna att rapportera i systemstödet för anmälan av arbetsskador och tillbud, KIA, även vad gäller tillbud/risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Verksamheterna kommer att informeras mer kontinuerligt om att de kan göra egna uppföljningar, sk PULS-uppföljningar av frågor i medarbetarundersökningen. Dvs som ett komplement till uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som följs upp två gånger per år genom medarbetarundersökningen och den FOKUS-uppföljning som lanserades i mars 2022.

3.2 Risk- och konsekvensbedömningar och handlingsplaner med åtgärder inför planerade förändringar i verksamheten

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att risk- och konsekvensbedömningar och handlingsplaner med åtgärder tas fram inför planerade förändringar. Sammantaget bedöms Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter nå nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

Förslag på förbättringar är att öka frekvensen, följa upp för att hitta eventuella nya risker, eskalera problemen och involvera några medarbetare, förutom skyddsombud. När det gäller planerade förändringar i verksamheten som inköp /upphandling av system/verktyg är också förslag på förbättringar att tidigt involvera skyddsombud och medarbetare. För området renovering eller ombyggnad finns stor förbättringspotential i att tidigt involvera fackliga företrädare i arbetet med planering och risk- och konsekvensbedömningar.

3.3 Uppföljning av åtgärder i handlingsplaner

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att åtgärder i handlingsplaner följs upp i kommunens olika verksamheter. Sammantaget bedöms Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter nå nivå *tre, känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

Några verksamheter rapporterar att de håller på att utveckla processerna för hur handlingsplaner följs upp. Åtgärder som initieras är att tydliggöra ansvaret för att följa upp och att regelbundet följa upp handlingsplaner på arbetsplatsträffar (APT).

3.4 En årlig uppföljning av SAM genomförs i samverkansgrupp eller motsvarande och dokumenteras skriftligt

Summeringen av den årliga uppföljningen visar att de flesta delar av verksamheterna följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet med en årlig uppföljning som dokumenteras i något av systemstöden samt att samverkan genomförs vid SAMK. Valfärd Skola och enheterna befinner sig på nivå *tre, känt, genomförs och fungerar till stora delar*. Valfärd Samhällsservice uppnår nivå *två, finns / görs, men "lever inte" i verksamheten*.

Det finns mallar för dokumentation och HR stöttar cheferna i arbetet men det krävs fortsatt stöd för att öka kunskapsnivån hos chefer och skyddsombud. Den årliga uppföljningen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet kommer att utvecklas i samverkan med fackliga företrädare under 2022. Kommungemensamma initiativ genomförs för att höja kvaliteten på både årlig uppföljning på verksamhetsnivå och på den kommungemensamma uppföljningen och summeringen såsom t ex skyddsombuds och chefers delårsskattning av arbetsmiljöarbetet.

3.5 Årlig sammanställning över arbetsskador och tillbud med redovisning i SAMK

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att en årlig sammanställning över arbetsskador och tillbud görs av de flesta verksamheter. Vissa gör sammanställningar kvartals- eller halvårsvis.

Valfärd Skola befinner sig på nivå *fyra* för flertalet av skolorna, fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten. Enheterna på nivå *tre, känt, genomförs och fungerar till stora delar*. Valfärd Samhällsservice på nivå *två, finns / görs, men "lever inte" i verksamheten*.

Det finns även förbättringspotential i att säkerställa hela processen för anmälan, åtgärder och analys av arbetsskador och tillbud samt säkerställa att rutiner generellt är kommunicerade och kända. Flera verksamheter rapporterar att rutinerna kan förbättras. Ett utvecklingsarbete pågår inom Valfärd Samhällsservice för att

ta fram och förankra rutiner för detta hos chefer. Verksamheterna ser behov av att öka kunskapen hur KIA-systemet används för att få tillförlitlig statistik.

3.6 Sakkunnig som företagshälsovård/HR anlitas utifrån om/när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att sakkunnig som företagshälsovård/HR i hög grad anlitas om/när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till. HR kontaktas för konsultation och/eller för vidare hänvisning till någon oberoende expertresurs. Företagshälsan anlitas främst när det gäller den fysiska arbetsmiljön såsom buller, ventilation o dyl. Valfärd Skola når nivå fyra, *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*. Åtgärder för att öka medvetenheten är att informera och uppmuntra till detta på arbetsmiljöutbildningen och i HR-aktuellt.

4. Rutiner och arbetssätt

4.1 Rutiner för hur diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras är välkända

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att de flesta medarbetarna känner till rutinerna för hantering av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

I medarbetarundersökningen ställs frågor om upplevd diskriminering och kränkningar osv. Där länkas till de rutiner kommunen har inom området. HR har genomfört workshops ute i verksamheterna. Valfärd Skola når nivå fyra, *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Valfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

Exempel på förbättring som kommer att införas är att inkludera dessa rutiner i introduktionen på ett ännu tydligare sätt och att lägga in området i årshjulet för arbetsplatsträffarna (APT). Kommungemensamma medarbetarutbildningar inom området håller på att tas fram och kommer att genomföras under 2022.

4.2 Medarbetarna har kunskaper för att minimera risker för hot och våld samt vet de hur de ska agera i olika krissituationer

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att de flesta medarbetarna har tillräckliga kunskaper för att minimera risker för hot och våld samt vet de hur de ska agera i olika krissituationer. Detta är ett ämne som regelbundet tas upp på de flesta verksamheters arbetsplatsträffarna (APT).

Välfärd Skola, Välfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når alla nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar.*

Exempel på förbättringar som kommer att genomföras är att aktualisera akutplanen, att komplettera instruktionen av nya medarbetare, att upprepa förebyggande övningar oftare och utbilda berörda medarbetare regelbundet. Kommungemensamma medarbetarutbildningar för att minimera risker för hot och våld samt öka medarbetarnas kunskaper om hur de ska agera i olika krissituationer är under utveckling och kommer att genomföras under 2022.

4.3 Ett tillräckligt antal medarbetare har kunskaper i första hjälpen inklusive hjärt- och lungräddning

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att ett tillräckligt antal medarbetare har kunskaper i första hjälpen inklusive hjärt- och lungräddning. För enheter i stadshuset säkerställer kundserviceenheten att utbildningar i första hjälpen inklusive hjärt- och lungräddning (L-ABC + HLR). Enheterna i stadshuset når nivå fyra, *fungerar och används/ genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*, och Välfärd Skola och Välfärd Samhällsservice når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar.*

Ett behov som framkommit är även att utbilda fler medarbetare i första hjälpen inklusive hjärt- och lungräddning. Andra åtgärder som initieras är lägga in området i årsplaneringen för arbetsmiljöarbetet där det även framgår att en inventering ska göras av vilka som har kunskaper i första hjälpen inklusive hjärt- och lungräddning.

4.4 Hälsosamtal och rehabiliteringssamtal genomförs för att utreda behov av rehabiliterande åtgärder

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att hälsosamtal och rehabiliteringssamtal genomförs vid behov för medarbetare som har upprepad sjukfrånvaro respektive längre sjukfrånvaro i syfte att utreda om behov av rehabiliterande åtgärder föreligger.

Välfärd Skola når nivå fyra, *fungerar och används/ genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Välfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar.*

Ett förbättringsområde är att öka genomslaget för forskriften om arbetsanpassning som trädde i kraft 1 juni 2021. Ett kommungemensamt utvecklingsarbete drivs i samverkan med fackliga företrädare för att införa en än mer proaktiva process för Hälsosamtal som initieras av medarbetare eller av medarbetare och chef. Medarbetarens balansreflektioner och vid behov fördjupade balansreflektioner är en av utgångspunkterna i dessa samtal. En utbildningssatsning genomförs under våren 2022 för chefer, fackliga

företrädare och huvudskyddsombud tillsammans med Försäkringskassan i rehabiliteringsprocessen.

4.5 Tillbud och arbetsskador rapportering, utredningar och åtgärder för att minimera risk för att de upprepas

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att tillbud och arbetsskador rapporteras och utreds samt att åtgärder genomförs i de flesta verksamheter för att minimera risken för att de upprepas. Välfärd Skola når nivå fyra, *fungerar och används/genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Välfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når nivå tre, känt, genomförs och fungerar till stora delar.

Behov finns även av att tydliggöra hela processen för anmälan och bedömning av åtgärder. En prioriterad åtgärd inom verksamheterna är att gå igenom rapporterade fall och tillsammans utreda och ta fram åtgärder som säkerställer att liknande anmälningar kan minimeras. Kunskapen kring tillbud och arbetsskador behöver öka bland medarbetarna för att minimera att de upprepas. Framförallt inom området upplevd diskriminering är det prioriterat att än mer proaktivt öka kunskapsnivån för att lägga grunden till att fler upplever likabehandling och inte upplever sig utsatta av kränkningar. En prioriterad åtgärd är att se över systemstödet KIA för att göra fler fält styrande för att möjliggöra skarpare analyser av arbetsskador och tillbud.

4.6 Brandskyddsronder och utrymningsövningar

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att brandskyddsronder och utrymningsövningar genomförs i de flesta verksamheter. För stadshusets enheter samordnar enheten för fastighetsförvaltning regelbundet brandskyddsronder och utrymningsövningar. Några verksamheter inom produktionen rapporterar att utrymningsövningar ej gjorts under pandemin men att de är inplanerade och kommer att genomföras under våren 2022. Välfärd Skola, Välfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset når nivå tre, *känt, genomförs och fungerar till stora delar*.

Exempel på förbättringsåtgärder är tydliggöra rutiner för nyanställda och att kontinuerligt i samband med utrymningsövningar tydliggöra information om utrymningsvägar och återsamlingsplatser. Det är mot denna bakgrund som kommunen sammantaget uppnår skattning tre för delområdet brandskyddsronder och utrymningsvägar.

4.7 Skyddsronder fysisk arbetsmiljö genomförs och eventuella risker och brister åtgärdas

Summeringen av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet visar att skyddsronder genomförs och de eventuella risker och brister som identifieras åtgärdas i de flesta verksamheter. För stadshusets enheter samordnar och genomför kundserviceenheten de fysiska arbetsmiljöronderna tillsammans med

huvudskyddsombuden. Verksamheterna rapporterar att ronder genomförs och att brister åtgärdas, men att uppföljningen kan förbättras. Valfärd Samhällsservice når nivå fyra, *fungerar och används/ genomförs aktivt, uppdateras, ger resultat i verksamheten*. Valfärd Skola och enheter i stadshuset når nivå tre, känt, *genomförs och fungerar till stora delar*.

En förbättringsåtgärd som prioriteras är att planera in skyddsronder för att säkerställa att de genomförs kontinuerligt och öka delaktigheten inför skyddsronderna. Det finns även behov av att än mer kontinuerligt följa upp ljud/buller, luft/ventilation i samband med skyddsronderna. Inom Valfärd Samhällsservice finns behov av att kontinuerligt ge medarbetare utbildning i att undvika felaktiga arbetsställningar och tunga lyft.