

Kommunstyrelsen

Uppföljning av 2021 års systematiska arbetsmiljöarbete

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar 2021 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet till protokollet.

Sammanfattning

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbete för 2021 har summerats för kommunen. Summeringen visar att det i hög grad pågår ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete men att det fortfarande finns utrymme för förbättring inom flera områden. Inom varje verksamhet pågår ett arbete med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En rad kommungemensamma åtgärder initieras och genomförs även under 2022 som ett led i att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet till ett än mer proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete. En av de åtgärder som initieras är en delårsuppföljning av arbetsmiljöarbetet 2022 som kommer att planeras och genomföras i samverkan med fackliga organisationer.

Ärendet

Nacka kommun bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp en gång per år i syfte att undersöka i vilken grad som arbetsmiljöarbetet pågår och drivs utifrån föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet genomförs enligt checklista från SUNT-arbetsliv. I checklistan dokumenteras de åtgärder som initieras för att förbättra respektive delområde som följs upp i utvärderingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Följande fyra områden utvärderas i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

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

Bedömningsskala från SUNT-arbetsliv används i bedömningen av i vilken grad som arbetsmiljöarbetet drivs systematiskt. Den årliga uppföljningen dokumenteras i samverkan med skyddsombud och HR-partner inom varje område och diskuteras på respektive samverkans-kommitté, SAMK.

HR-staben har summerat de områden som har utvärderats i den årliga uppföljningen och dessa redovisas i bilaga 1. Av redovisningen framgår i vilken grad som arbetsmiljöarbetet drivs systematiskt och ett urval av de förbättringsåtgärder som har identifierats av respektive verksamhet.

Inom varje verksamhet pågår ett arbete med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån uppföljningen av 2021 års arbetsmiljöarbete. Därutöver initieras kontinuerligt kommungemensamma åtgärder för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De kommungemensamma åtgärder som initieras och drivs 2022 framgår av ärendet. En förbättringsåtgärd som är prioriterad är att samtliga arbetsmiljöuppgifter som kan planeras, genomföras och följas upp vid bestämda tidpunkter under året ska dokumenteras i årsplan för arbetsmiljöarbetet. Dessa kommer att redovisas vid respektive samverkanskommitté som ett led i att utveckla samverkan och dialogen om det systematiska arbetsmiljöarbetet och även göra arbetet mer känt för samtliga medarbetare.

Summering av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Summeringen av den årliga uppföljningen, visar att det i hög grad pågår ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunen men att det fortfarande finns förbättringsområden.

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 två delområden, inom Valfärd Samhällsservice, är skattningen lägre, med bedömningen *finns / görs, men "lever inte" i verksamheten*.

En framgångsfaktor för att få arbetsmiljöarbetet att drivas än mer systematiskt är

att varje chef i samverkan med skyddsombud planerar in de arbetsmiljöarbetsuppgifter som kan planeras, genomföras och följas upp vid bestämda tidpunkter under året.

En styrka i 2021 års arbetsmiljöarbete är att riskanalyser har genomförts kontinuerligt och att åtgärder har vidtagits för att säkerställa bra arbetsförutsättningar trots pandemin. De flesta verksamheter beskriver i den årliga uppföljningen av arbetsmiljön att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket även styrks av resultaten i 2021 års medarbetarundersökning och PULS-undersökning av arbetsförutsättningarna.

Nedan redovisas en summering av de fyra områden som utvärderats i uppföljningen av föregående års systematiska arbetsmiljöarbete. Även de kommungemensamma åtgärder som initierats och drivs för att utveckla såväl arbetsmiljöarbetet som effekten av arbetsmiljöarbetet summeras för de fyra delområdena.

Område 1. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten, delaktighet, arbetsmiljöpolicy och rutiner

Inom detta område rymmer frågor kring hur pass integrerat arbetsmiljöarbetet är i det dagliga arbetet, hur pass involverade och delaktiga medarbetarna är i arbetsmiljöarbetet, hur samverkan går till, huruvida en arbetsmiljöpolicy finns och är känd, huruvida det finns rutiner och mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, hur kommunikationen ser ut, förekomsten av mål- och utvecklingssamtal och huruvida skriftliga instruktioner för arbeten med allvarliga risker finns och är kända av medarbetarna.

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning visar att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten och sammantaget *är känt, används/genomförs och fungerar till stora delar.*

Som ett komplement till verksamheternas åtgärder för att få arbetsmiljöarbetet att bli en än mer naturlig del i verksamheten initieras och drivs bland annat följande kommungemensamma åtgärder:

- **Nacka kommuns Arbetsmiljöutmärkelse lanseras** där chefer, medarbetare och skyddsombud vid förebildsenheter som lyckats väl i arbetsmiljöarbetet kan erhålla denna utmärkelse. Kommunstyrelsens presidium och stadsdirektören är jury för Arbetsmiljöutmärkelsen. Syftet är att uppmärksamma gott arbetsmiljöarbete och lyfta fram förebilder som kan dela med sig av kunskap och erfarenheter för att inspirera fler att driva ett proaktivt arbetsmiljöarbete och skapa en god arbetsmiljö.
- **De organisatoriska och sociala arbetsmiljömålen integreras i chefernas resultatkontrakt** och följs upp i december varje år i samband

med den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Chefer har även möjlighet att t ex via undersökningsföretaget Zondera som genomför medarbetarundersökningen följa upp målen kontinuerligt under året som ett komplement till de kommungemensamma uppföljningarna.

Område 2. Uppgiftsfördelning och kunskaper

Inom detta område ryms frågor kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter såsom skriftlig uppgiftsfördelning, ersättare vid frånvaro och kunskap och kompetens för att utföra arbetsmiljöuppgifterna samt kunskap om risker i arbetet. Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar sammantaget att uppgiftsfördelning och kunskaper *är kända, används/genomförs och fungerar till stora delar.*

Som ett komplement till verksamheternas egna förbättringsåtgärder inom området uppgiftsfördelning och kunskaper initieras och drivs bland annat följande kommungemensamma åtgärder:

- **Nacka kommuns arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud vidareutvecklas** för att ge deltagarna baskunskaper för att snabbare komma igång och driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Utbildningen kompletteras med en påbyggnadsmodul där chefer och skyddsombud får än mer konkret stöd för att framgångsrikt driva det systematiska arbetsmiljöarbete med inspiration från förebildsenheter såsom de enheter som tagit emot Nacka kommuns Arbetsmiljöutmärkelse.
- **Skyddsombudsakademien drivs vidare i samverkan med fackliga organisationer** för att öka lärandet mellan skyddsombuden och ge dem bra verktyg för arbetsmiljöarbetet.
- **Arbetsmiljökoncept lanseras för att stärka dialogen vid arbetsplatsträffar** såsom arbetsmiljöfilmer i e-learningportal, nya stödmaterial och seminarier kring t ex. konfliktkompetens och grupputveckling.
- **Chefer stärks i att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete** såsom i introduktions- och nätverksakademierna Chefsakademien och Teamledar-akademien samt i chefsforumet HR-aktuellt och i arbetsmiljöutbildningen.

Område 3. Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

Inom detta område ryms frågor kring riskbedömning av arbetsförhållandena, såsom rutiner, regelbundna undersökningar och riskbedömningar, åtgärder och uppföljning av handlingsplaner. Även årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och konsultation av sakkunnig när den egna kompetensen inte räcker till ingår i detta område.

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar sammantaget att arbetet med riskbedömning, åtgärder och uppföljning *är känt, används/ genomförs och fungerar till stora delar.*

Som ett komplement till verksamheternas egna åtgärder för vidareutveckling av riskbedömning, åtgärder och uppföljning drivs bland annat följande kommungemensamma åtgärder:

- **En FOKUS-uppföljning lanseras** med ett urval av frågorna från medarbetarundersökningen. FOKUS-uppföljningen genomförs varje vår med start 2022. Syftet med FOKUS-uppföljningen är att driva på utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och dialogen på varje arbetsplats om de konkreta åtgärder som prioriteras för att förbättra arbetsätten, arbetsmiljön och verksamheten i sin helhet. FOKUS-uppföljningen ger chefer, medarbetare och skyddsombud utvecklingsunderlag för att identifiera risker, prioritera åtgärder och utveckla rutiner för att gemensamt utveckla arbetsförutsättningarna.
- **En delårsuppföljning initieras för uppföljning av arbetsmiljöarbetet** i syfte att vidareutveckla samverkan för det systematiska arbetsmiljöarbete och dialogen om de åtgärder som prioriteras. Delårsuppföljningen utvecklas i samverkan med kommunens huvudskyddsombud. I utvecklingsarbetet ingår att varje verksamhet ska planera in de arbetsmiljöuppgifter som återstår att göra inför varje årsskifte i syfte att arbetsmiljöarbetet ska drivas med en än högre systematik.
- **Översynen av IT-systemen för arbetsmiljöområdet intensifieras** då systemstöden ger ett proaktivt stöd för arbetsmiljöarbetet. Den årliga uppföljningen visar att det finns brister i uppföljning av bland annat riskbedömningar och mot denna bakgrund är det angeläget att fortsätta att utveckla arbetsprocesserna för ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av IT-systemen.

Delområde 4. Rutiner och arbetsätt

Inom detta område ryms frågor om rutiner och kunskap kring bland annat diskriminering, kränkande särbehandling, hot och våld samt hjärt- och lungräddning.

Summeringen av chefers och skyddsombuds årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet visar sammantaget att rutiner och arbetsätt *är kända, används/ genomförs och fungerar till stora delar.*

Som ett komplement till verksamheternas egna åtgärder för vidareutveckling av rutiner och arbetsätt drivs bland annat följande kommungemensamma åtgärder:

- **En nysatsning görs på arbetsmiljö- och arbetsrättslig basutbildning** som inkluderar utbildning för medarbetare i diskrimineringslagen och fokus på nolltolerans utifrån budskapen i medarbetar-policyn. Chefers och medarbetares kompetens kommer genom denna satsning även att stärkas kring rutiner såsom för kränkande särbehandling / diskriminering, hot och våld, inrapportering och hantering av anmälningar av arbetsskador och tillbud i KIA-systemet.
- **Rehabiliteringsseminarium genomförs** för att stärka chefers, fackliga företrädares och huvudskyddsombuds kompetens i rehabiliteringsprocessen. Seminariet är en start på ett nytt samarbete med Försäkringskassan.
- **Rutiner och analys av arbetsskador och tillbud kommer att utvecklas** i samverkan med de fackliga organisationerna.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnaden för att arbeta med utveckling av arbetsmiljöarbetet ryms inom budgeten.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av ett 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. Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt, är prioriterat för den strategiska personalförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar för välfärdsjobben.

Bilaga

1. Summering av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021.

Victor Kilén
Stadsdirektör
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret

Ulrica Cederström
Organisationspsykolog
HR-staben

