

## **Ledamotsinitiativ – Utbildning för hållbara arbetsmiljöer**

### **Bakgrund**

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare inom kommunen. Inom vård, omsorg och socialförvaltningen ser vi idag höga sjuktal och en stor press på både chefer och medarbetare. För att vända utvecklingen krävs inte bara rutiner och riktlinjer, utan också kunskap och förmåga hos alla i organisationen att arbeta förebyggande.

Genom att erbjuda återkommande utbildning i arbetsmiljöfrågor kan vi ge både chefer och medarbetare verktyg för att tidigt upptäcka signaler på ohälsa, hantera risker och skapa bättre hållbara arbetsplatser. Detta stärker inte bara arbetsmiljön utan bidrar också till minskad sjukfrånvaro och högre trivsel.

### **Förslag**

Vi i oppositionen föreslår att kommunen:

1. Inför regelbunden utbildning för chefer i systematiskt arbetsmiljöarbete, psykosocial arbetsmiljö och förebyggande insatser mot ohälsa.
2. Erbjuder utbildning för medarbetare i hur man kan bidra till en god arbetsmiljö, hantera stress och främja hälsa på arbetsplatsen.
3. Säkerställer att utbildningarna återkommer kontinuerligt, exempelvis årligen, och anpassas efter de behov som framkommer i skyddsronder och medarbetarenkäter.
4. Följer upp effekten av utbildningarna genom att mäta utvecklingen av sjukfrånvaro, trivsel och arbetsmiljöindikatorer.

### **Beslutsförslag**

Att nämnden beslutar att uppdrag åt förvaltningen att ta fram en modell för återkommande utbildning i arbetsmiljöfrågor för både chefer och medarbetare, i syfte att förebygga ohälsa och skapa långsiktigt hållbara arbetsmiljöer.

**Tjänstesvar på ledamotsinitiativ: Utbildning för hållbara arbetsmiljöer**

## Bakgrund

Oppositionen föreslår att kommunen inför regelbunden utbildning för både chefer och medarbetare i arbetsmiljöfrågor, med fokus på förebyggande arbete och hållbara arbetsmiljöer. Förslaget innefattar även uppföljning av utbildningarnas effekt genom mätning av sjukfrånvaro, trivsel och arbetsmiljöindikatorer.

## Förvaltningens bedömning

Socialförvaltningen delar uppfattningen att en god arbetsmiljö är en grundförutsättning för att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är redan en integrerad del av kommunens styrning och uppföljning, och bedrivs löpande i enlighet med samverkansavtal och kommunens personalårshjul.

I Askersunds kommun ligger arbetsmiljöansvaret på varje nämnd, men HR-funktionen är organisatoriskt placerad under kommunstyrelsen och har en central roll i att samordna, utveckla och erbjuda stöd i arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att flera av de delar som lyfts i ledamotsinitiativet redan är implementerade eller planerade inom kommunens befintliga struktur.

## Pågående och planerade insatser:

- **Arbetsmiljöutbildning:** HR-avdelningen erbjuder återkommande utbildning för enhetschefer och skyddsombud inom ramen för Sunt Arbetslivs arbetsmiljöutbildning (tre heldagar). Nästa utbildningsomgång genomförs under våren 2025 enligt personalårshjulet.
- **Systematisk uppföljning:** Arbetsmiljöuppföljning sker enligt fastställd årscykel, med både fysisk och psykosocial skyddsronad samt årliga medarbetarenkäter (HME och OSA). Resultaten återkopplas lokalt vid APT och i de samverkansforum som finns (OS, FÖS).
- **Förebyggande insatser:** Chefer har ansvar att följa anpassnings- och rehabiliteringsprocessen, vilket omfattar tidiga omtankesamtal, planering av åtgärder och uppföljning i samverkan med HR och företagshälsovård.
- **Stödmaterial och rutiner:** Kommunens intranät innehåller omfattande stöd för chefer i arbetsmiljö-, rehabiliterings- och anpassningsfrågor.
- **Medarbetarprogram:** Pågår och anpassas efter verksamheternas behov för att stärka hälsa och delaktighet.
- **Utvecklingsfokus 2026:** Förvaltningen planerar att ytterligare förstärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet, särskilt inom psykosocial hälsa, under 2026.

## Sammanfattande bedömning

Ledamotsinitiativet ligger i linje med kommunens redan pågående arbete inom arbetsmiljöområdet. De utbildnings- och uppföljningsinsatser som efterfrågas genomförs redan regelbundet, samordnat via HR-avdelningen. Förvaltningen ser

därför inte behov av ett särskilt nytt uppdrag, men bedömer att det är viktigt att fortsätta utveckla arbetet med hållbara arbetsmiljöer inom ramen för befintliga strukturer och samverkansformer.

**Förslag till beslut**

Att socialnämnden bedömer att ledamotsinitiativet redan är tillgodosett genom kommunens befintliga arbetsmiljöarbete och att särskilt uppdrag inte behöver ges