

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet Askersunds kommun 2023

2022-02-28



Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023

Enkäten skickades ut via epost till samtliga chefer (43 st) under perioden 2023-12-19 tom 2024-01-12. Under svarsperioden så gick tre påminnelser ut via epost. Totalt har 37 svar erhållits. Bortfall i svar kan bero på nya chefer, ledigheter samt avgångar. Enkäten är anonym.

Vilken förvaltning arbetar du i?

Namn	Antal	%	Antal chefer	Svarsfrekvens %
Barn- och utbildningsförvaltningen	4	10,8	6	66,67
Förvaltningen kultur, evenemang och fritid	1	2,7	2	50
Kommunledningsförvaltningen	7	18,9	8	87,5
Samhällsbyggnad Sydnärke	4	10,8	4	100
Socialförvaltningen	15	40,5	17	88,24
Tekniska förvaltningen	6	16,2	6	100
Total	37	100	43	

Skyddsombudet har deltagit vid uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Namn	Antal	%
Ja	30	81,1
Nej	4	10,8
Vet ej	3	8,1
Total	37	100

Enligt AFS 2001:1 ska det systematiska arbetsmiljöarbetet följas upp. Det är viktigt att skyddsombudet är involverat i uppföljningen. Tyvärr har inte alla verksamheter skyddsombud, vilket kan vara en orsak till att inte skyddsombudet deltagit. Vet ej svar kan grunda sig i nya chefer.

Fysiska faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet inom vår organisation

Namn	Antal	%
Ja	37	100
Nej	0	0
Vet ej	0	0
Total	37	100

Enligt AFS 2001:1 ska det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Svaren visar att alla chefer som svarat anser att så är fallet.

Psykiska och sociala faktorer beaktas när beslut ska fattas i det dagliga arbetet inom vår organisation

Namn	Antal	%
Ja	37	100
Nej	0	0
Vet ej	0	0
Total	37	100

Enligt AFS 2001:1 ska det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Svaren visar att alla chefer av dem som svarat anser att så är fallet.

Minst sex arbetsplatsträffar har genomförts inom vår organisation under 2023

Namn	Antal	%
Ja	33	89,2
Nej	3	8,1
Vet ej	1	2,7
Total	37	100

Enligt det lokala samverkansavtalet ska minst sex arbetsplatsträffar genomföras under kalenderåret. 3 chefer menar att det inte genomförts och 1 vet ej. Anledningen kan tex vara att man inte har kännedom om det pga. chefsbyten.

Jag har erbjudit och genomfört medarbetarsamtal med samtliga av mina medarbetare under 2023

Namn	Antal	%
Ja	33	89,2
Nej	4	10,8
Vet ej	0	0
Total	37	100

Enligt det lokala samverkansavtalet ska samtliga medarbetare erbjudas medarbetarsamtal och det ska ske under augusti-oktober. Frågan kan ha tolkats som att man ska svara nej om medarbetarsamtal ej genomförts tex pga. medarbetarnas frånvaro eller att man när enkäten besvarades ännu inte hunnit med samtliga medarbetare, då samtal ställts in pga. bland annat sjukdom, medarbetare kan även avstå att ha samtal. Nya chefer kan också ha svarat nej eftersom man inte har kännedom om tidigare chef genomfört medarbetarsamtal.

Skyddsombudet deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	34	91,9
Nej	0	0
Vet ej	3	8,1
Total	37	100

Enligt AFS 2001:1 ska arbetsgivare och skyddsombud samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tyvärr har inte alla verksamheter skyddsombud, vilket kan vara en orsak till att några chefer inte uppfattar att skyddsombuden deltar.

Askersunds kommuns arbetsmiljöpolicy är känd inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	30	81,1
Nej	1	2,7
Vet ej	6	16,2
Total	37	100

Flera nya chefer och/eller flera nya medarbetare kan vara orsaken till att arbetsmiljöpolicyen ej är känd.

Askersunds kommuns rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete följs inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	30	81,1
Nej	2	5,4
Vet ej	5	13,5
Total	37	100

Flera nya chefer kan vara orsaken till att rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete inte följs. Sedan två år har HR-avdelningen förtydligat och sammanställt rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete för att det ska underlätta för cheferna att få en överblick.

Askersunds kommuns rutin för rehabilitering följs inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	30	81,1
Nej	3	8,1
Vet ej	4	10,8
Total	37	100

Flera nya chefer kan vara orsaken till att man inte vet om rutinen följs eller har följts.

Vi har rutiner för hot och våld inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	34	91,9
Nej	0	0
Vet ej	3	8,1
Total	37	100

Enligt AFS 1993:2 ska rutiner finnas för att i förebyggande syfte kartlägga och riskbedöma hot och våld i arbetet. Vet ej kan bero på nya chefer. Dock är det en stor förbättring sedan föregående år då 6 chefer ansåg att rutiner inte fanns. Handlingsplaner ska även finnas för vissa riskfyllda situationer. Vet ej svaren bör analyseras.

Askersunds kommuns rutin för kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och repressalier följs inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	37	100
Nej	0	0
Vet ej	0	0
Total	37	100

Rutinen ska gås igenom på APT varje år. Finns upptagen i dokumentet "Personalåret" som HR-avdelningen uppdaterar och distribuerar inför varje år.

Askersunds kommuns rutin för alkohol och andra droger i arbetet följs inom min organisation

Namn	Antal	%
Ja	36	97,3
Nej	0	0
Vet ej	1	2,7
Total	37	100

Rutinen ska gås igenom på APT varje år. Finns upptagen i dokumentet "Personalåret" som HR-avdelningen uppdaterar och distribuerar inför varje år. HR-avdelningens erfarenhet vid konkreta ärenden är att rutinen fungerar väl.

Jag som chef har skrivit under en fördelning av arbetsmiljöuppgifter, som jag har fått av min chef

Namn	Antal	%
Ja	32	86,5
Nej	4	10,8
Vet ej	1	2,7
Total	37	100

AFS 2001:4 §6. Uppgiftsfördelning och kunskaper

Det är mycket viktigt utifrån rollfördelningen och ansvarskrävandet vid arbetsmiljöärenden. Eftersom flera nämnder har bytt ordförande och många nya chefer finns inom förvaltningarna måste uppgiftsfördelningar uppdateras.

Jag känner till att jag har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden till min chef

Namn	Antal	%
Ja	34	91,9
Nej	3	8,1
Vet ej	0	0
Total	37	100

Trots att flera chefer inte skrivit under uppgiftsfördelningen av arbetsmiljöuppgifter så känner flertalet svarande till att de har möjlighet att returnera arbetsmiljöärenden.

Jag som chef har deltagit i SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning

Namn	Antal	%
Ja	26	70,3
Nej	11	29,7
Vet ej	0	0
Total	37	100

AFS 2001:4 §6 - Uppgiftsfördelning och kunskaper. Sunt Arbetslivs arbetsmiljöutbildning är framtagen för den kommunala verksamheten av SKR, fackliga organisationer och AFA gemensamt. Det är en internutbildning om 3 dagar, med några veckors mellanrum, som HR-avdelningen erbjuder och genomför 1-2 gånger per år.

Kommunledningsgruppen har bestämt att samtliga chefer ska gå och att de fackliga organisationerna ska erbjudas att anmäla skyddsombud. Under 2023 genomfördes 3 utbildningsomgångar, under sena våren samt under sena hösten. Under 2024 planeras en att genomföras under tidiga våren.

Skyddsombudet inom min verksamhet har genomgått SuntArbetslivs arbetsmiljöutbildning

Namn	Antal	%
Ja	25	67,6
Nej	1	2,7
Vet ej	11	29,7
Total	37	100

Se föreg fråga. Det är den fackliga organisationen som anmäler skyddsombud till arbetsmiljöutbildningen. Det är en fördel om chef och skyddsombud genomför utbildningen tillsammans.

Jag som chef har genomgått internutbildningen diplomerad chef

Namn	Antal	%
Ja	23	62,2
Nej	14	37,8
Vet ej	0	0
Total	37	100

Diplomerad chef är en frivillig internutbildning för alla chefer. HR-avdelningen erbjuder utbildningen varje år. Utbildningen kan genomföras under flera år, vilket är anledningen till en del ”nej-svar”.

Inom min verksamhet har alla arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker skriftliga instruktioner

Namn	Antal	%
Ja	25	67,6
Nej	2	5,4
Vet ej	10	27
Total	37	100

Enligt AFS 2001:1 § 7 finns regler om skriftliga instruktioner för arbeten som är förenade med allvarliga risker. Det kan finnas risk för att frågan tolkas fel, det kanske inte alltid finns arbetsmoment som är förenade med allvarliga risker i alla verksamheter. Då svaren är anonyma måste frågan undersökas närmre då det är många vet ej svar.

Inom min verksamhet blir alla nya medarbetare introducerade till arbetsplatsen enligt Askersund kommuns övergripande samt verksamhetsspecifika rutiner

Namn	Antal	%
Ja	32	86,5
Nej	2	5,4
Vet ej	3	8,1
Total	37	100

I kommunens rekryteringsrutiner är introduktionen upptagen. Det finns även en checklista för introduktion i chefshandboken. Flera nya chefer kan bidra till att cheferna inte är säkra på om introduktionen sker enligt rutin.

Medarbetarna inom min verksamhet har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och vilka riskerna i arbetet är

Namn	Antal	%
Ja	32	86,5
Nej	1	2,7
Vet ej	4	10,8
Total	37	100

I kommunens checklista för introduktion ingår att informera medarbetare om riskerna i arbetsmiljön och kommunens arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljö är också en stående punkt på APT. Inom socialförvaltningen har under 2023 många nya medarbetare rekryterats och några har ej adekvat utbildning vilket kan föranleda cheferna att tycka att de inte har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och riskerna i arbetet.

Arbetsmiljöronnd inklusive skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön genomförs regelbundet inom min verksamhet, minst en gång om året

Namn	Antal	%
Ja	30	81,1
Nej	1	2,7
Vet ej	6	16,2
Total	37	100

Arbetsmiljöronder ska genomföras varje år och dokumenteras i KIA. Under 2023 finns 27 planerade arbetsmiljöronder och 27 genomförda. Dock dokumenteras ronder/bedömningar fortfarande i pappersformat och HR arbetar aktivt med att utbilda och uppdatera i KIA systemet för att få alla att använda verktyget.

Inför förändringar i min organisation genomförs en skriftlig riskbedömning av arbetsmiljön. Förändringar som avses kan tex röra omorganisation, ombyggnationer, att nya maskiner införskaffas eller att nya arbetssätt införs

Namn	Antal	%
Ja	35	94,6
Nej	0	0
Vet ej	2	5,4
Total	37	100

Riskbedömningar inför förändringar ska dokumenteras i KIA. Under 2023 har 37 st riskbedömningar lagts upp i KIA varav 37 är helt genomförda. Många riskbedömningar görs avseende gravida och ammande medarbetare.

Allvarliga arbetsmiljörisker inom min verksamhet åtgärdas omedelbart

Namn	Antal	%
Ja	32	86,5
Nej	2	5,4
Vet ej	3	8,1
Total	37	100

Majoriteten av cheferna har svarat att allvarliga arbetsmiljörisker åtgärdas omedelbart. Nya chefer kan förklara ”vet ej” och ”nej”

Effekten av genomförda arbetsmiljöåtgärder inom min verksamhet kontrolleras

Namn	Antal	%
Ja	27	73
Nej	3	8,1
Vet ej	7	18,9
Total	37	100

Genomförda arbetsmiljöåtgärder ska följas upp och effekten av dem ska kontrolleras, dels på APT dels i KIA. Under 2023 är 120 arbetsmiljöåtgärder upplagda och 101 av dem är klarmarkerade.

Olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet rapporteras i KIA

Namn	Antal	%
Ja	36	97,3
Nej	0	0
Vet ej	1	2,7
Total	37	100

Att ”göra en KIA” har blivit ett etablerat begrepp i verksamheten.

Orsakerna till olycksfall, arbetsskador samt allvarliga tillbud som inträffar inom min verksamhet utreds och följs upp i KIA

Namn	Antal	%
Ja	35	94,6
Nej	0	0
Vet ej	2	5,4
Total	37	100

I KIA framgår följande: 582 registrerade händelser (tillbud, riskobservation, olycksfall, arbetssjukdom) under 2023, varav 228 är registrerade som klara.

Företagshälsovården anlitas när behov föreligger inom min verksamhet

Namn	Antal	%
Ja	36	97,3

Nej	1	2,7
Vet ej	0	0
Total	37	100

Slutsatser

Under 2022 och 2023 har flera chefer slutat och nya har anställts. Det är möjligt att de svarat nej eller vet ej på vissa frågor.

I huvudsak fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet bra, men ett antal förbättringsområden har identifierats.

Skyddsombudets deltagande i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De fackliga organisationerna har ibland svårt att rekrytera skyddsombud och när få skyddsombud finns kan det vara svårt för dem att räkna till, särskilt i de små fackliga organisationerna. Fackförbundet Kommunal har under det senaste året arbetat aktivt och framgångsrikt för att få fler skyddsombud. Inom vård- och omsorg har ett arbete påbörjats så att chefer och skyddsombud träffas kring arbetsmiljöfrågor inför varje arbetsplatsträff.

Frågan måste återigen tas upp för diskussion inom ramen för samverkanssystemet under våren. Frågan behöver även lyftas i chefsgrupperna.

Användningen av IT-systemet KIA

Även när det gäller användningen av IT-systemet KIA (Kommun Individ Arbetsmiljö från försäkringsbolaget AFA) så finns det brister. Det påvisas av skillnaden mellan chefernas svar och uppgifterna som är registrerade i KIA.

Det handlar främst om en kompetensbrist vad gäller dokumentationen i KIA. Det kan också vara en fråga om tidsbrist för våra chefer, då en del chefsområden omfattar både en riskfylld arbetsmiljö och många medarbetare. Främst brister dokumentationen av utredningar och uppföljningar av olycksfall, arbetsskador och tillbud, men även när det gäller dokumentation avseende riskbedömningar vid förändringar samt arbetsmiljöronder.

HR-avdelningen har regelbundet erbjudit supporttillfällen samt enskilda möten ”hands-on” med chefer som upplever svårigheter att arbeta i systemet. För många sällananvändare kan systemet uppfattas som krångligt. En hög omsättning av chefer medför också att det alltid finns ”nya” chefer med begränsade kunskaper i systemet. IT-systemet har också ifrågasatts men marknaden för den typen av IT-system är begränsad. HR-avdelningen har tittat på möjligheten att förenklat systemet men inte funnit det möjligt om det ska uppfylla kraven på arbetsmiljöarbetet.

Handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024

Användning av KIA

HR-avdelningen ska erbjuda två utbildningstillfällen i hur dokumentation ska ske i KIA vid utredning, åtgärder och uppföljning av arbetsskador och tillbud.

Tidsplan

Klart 24-10-31

HR-avdelningen ska förenkla de vanligaste checklistorna för arbetsmiljöronder samt ändra benämningarna så att endast ett begrepp finns ex arbetsmiljöronder (ta bort benämningen skyddsronder)

Tidsplan

Klart 24-06-30

