



Carina Holmquist  
HR-konsult  
carina.holmquist@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, nämnderna

Med målsättningen att vara en attraktiv arbetsgivare är det strategiskt viktigt för Trelleborgs kommun att erbjuda en hälsosam och säker arbetsmiljö. Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet i Trelleborg är att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet, som även bidrar till en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse.

Det svenska officiella ledningssystemet för arbetsmiljöarbetet är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Trelleborgs kommuns arbetsmiljöpolicy utgör grunden för verksamheternas arbetsmiljöarbete utifrån angivna arbetsmiljömål.

Enligt 11 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Syftet är att det egna arbetsmiljöarbetet ska granskas och motsvara de krav som finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljningen går ut på att bedöma om centrala delar finns och hur de fungerar.

Respektive förvaltning har för sin nämnd redovisat den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende verksamhetsåret 2022, enligt den rutin som beslutades av kommunfullmäktige den 25 januari 2010, § 13.

Av förvaltningarnas rapporter som inkommit kan följande konstateras.

### God utveckling och välfungerande

- Sammantaget rapporterar förvaltningarna även i år om ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete för 2022. Det finns ett gott och engagerat samarbete mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud.
- Alla förvaltningar har likt förra året, redovisat att medarbetare och skyddsombud har fått möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljöarbetet har varit en naturlig del i verksamheten under 2022.

- Samtliga förvaltningar har en aktuell, dokumenterad och tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter som talar om vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Kännedomen om policy och rutiner knutna till det systematiska arbetsmiljöarbetet har ökat inom samtliga förvaltningar, jämfört med föregående år.
- Förvaltningarna har genomfört introduktion av nyanställda enligt rutin där arbetsmiljörisiker som medarbetarna kan utsättas för tas upp.
- Vid förändringar i verksamheten har samtliga förvaltningar rapporterat att dokumenterade riskbedömningar, som tar upp vilka risker förändringen innebär och som beskriver om risken är allvarlig eller inte, har genomförts.
- Alla förvaltningar vidtar nödvändiga åtgärder kopplat till de risker som finns i verksamheten. Likt förra årets rapport, uppmärksammas att riskerna i vissa verksamheter inte alltid går att helt eliminera, t.ex. hot och våld, men det finns upprättade handlings-/åtgärdsplaner som är implementerade.
- Förvaltningar har tagit in expertstöd i arbetsmiljöfrågor, bland annat för kartläggning av aktuella föreskrifter, stöd med riskbedömningar samt undersökning av inomhusklimat och ventilation.
- Förvaltningarna har ett fungerande rapporteringssystem för att utreda orsakerna till att ohälsa, tillbud och olycksfall inträffar och förvaltningarna/verksamheterna beslutar vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga att ett tillbud eller en olycka ska hända igen. Förvaltningar följer kontinuerligt upp KIA-anmälningar bland annat genom information om anmälningar och vidtagna åtgärder i ledningsgrupper, MBL-informationer och vid arbetsplatsmöten.

### **Fortsatta utvecklingsområden**

- Förvaltningarnas kontinuerliga behov av utbildning inom arbetsmiljölagstiftningen har lyfts fram i årets årliga uppföljning. Flera har nyttjat den digitala arbetsmiljöutbildningen som finns på intranätet, men den årliga uppföljningen visar att förvaltningarna har saknat möjligheten till arbetsmiljöutbildning som sker tillsammans med skyddsombud. Då ingen central arbetsmiljöutbildningen har funnits under 2022, har det funnits nya chefer som inte har kunnat tilldelas arbetsmiljöuppgifter.
- Även i årets årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har flera förvaltningar till viss del inte gått igenom och eller/saknar delvis aktuell förteckning av föreskrifter och annan lagstiftning som förvaltningarna på verksamhetsnivå omfattas av inom arbetsmiljöområdet.
- Några förvaltningar rapporterar att arbetsmiljöarbetet försvåras av att det saknas skyddsombud i flera verksamheter och att arbetsgivaren ser behov av fler fackliga representanter på arbetsplatserna för att kunna prata och diskutera olika arbetsmiljöfrågor.

- Några förvaltningar rapporterar att det finns en osäkerhet och okunskap gällande KIA-systemet och att utbildning krävs inom området samt att arbetstagarna regelbundet behöver påminnas om att rapportera in tillbud, riskobservationer och olycksfall i KIA-systemet.
- Kommunövergripande rutiner och checklista vid introduktion av nyanställda följs, men behov finns att komplettera med en enhetsanpassad introduktion som tar upp aktuella arbetsmiljörisker för den specifika verksamheten. HR kommer under 2023 påbörja dialog med förvaltningarna för att säkerställa att det finns verksamhets-/yrkesanpassade introduktioner och i de fall det saknas, påbörja arbetet med att arbeta fram dessa tillsammans med förvaltningarna.
- Den årliga uppföljningen visar att det finns behov av att förbättra kommunikationen till arbetstagarna gällande upprättande handlingsplaner. Årliga uppföljningen visar även att det finns utvecklingsmöjligheter i systematiken gällande uppföljningen av åtgärder och om de har fått önskad effekt.

### Vidtagna och pågående åtgärder

- Alla nämnder har säkerställt att förvaltningarna följer de övergripande rutinerna kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Kommunledningsförvaltningen (HR) kommer tillsammans med kommunledningsgruppen att fortsätta arbetet med att säkerställa att alla verksamheter går igenom och har en aktuell förteckning av relevanta föreskrifter och annan lagstiftning som de omfattas av inom arbetsmiljöområdet.
- Vid rapporteringstillfället har det under 2023 genomförts sex arbetsmiljöutbildningar som riktat sig till både chefer och skyddsombud. Ytterligare två utbildningstillfällen planeras att genomföras under maj 2023. Det innebär att cirka 105 chefer har gått/kommer att gå och att 62 skyddsombud har gått eller kommer att gå arbetsmiljöutbildningen under 2023. HR kommer under 2023 att följa upp och utvärdera arbetsmiljöutbildningen med särskilt fokus på effekten av förvaltningarnas förmåga att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöutbildning kommer framledes att bedrivas årligen.
- Digital arbetsmiljöutbildning för kommunens medarbetare finns på kommunens intranät.
- Förvaltningarna har tillsammans med HR säkerställt att skyddsronder och medarbetarsamtal genomförts i alla verksamheter, samt att bullermätning har skett i de fall det varit relevant och ergonomiska faktorer har undersökts.
- Arbetsgivaren har vid övergripande MBL-information och skyddskommittéer uppmärksammat arbetstagarorganisationerna på att

verksamheterna har behov av skyddsombud för att föra dialog med arbetsgivaren i syfte att upprätthålla en god kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren arbetar aktivt tillsammans med arbetstagarorganisationerna för att skapa förutsättningar för ett kvalitativt och effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete.

- Under 2023 kommer rutiner att uppdateras och spridning av information gällande inrapportering av arbetsskador och tillbud i KIA-systemet kommer att ske, för att öka kunskapen och minska osäkerheten bland både chefer, skyddsombud och medarbetare.