



Carina Holmquist
Carina.holmquist@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021, nämnderna

En hälsosam och säker arbetsmiljö är en viktig strategi för en framgångsrik kompetensförsörjning och för att främja Trelleborgs kommuns ställning som en attraktiv arbetsgivare. 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 föreskrift om SAM (AFS 2001:1 och AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö). Trelleborgs kommuns arbetsmiljöpolicy och rutin utgör grunden för verksamheternas arbetsmiljöarbete utifrån angivna arbetsmiljömål.

Respektive förvaltning har för sin nämnd redovisat den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende verksamhetsåret 2021, enligt den rutin som beslutades av Kommunfullmäktige den 25 januari 2010, § 13.

Av förvaltningarnas rapporter kan följande konstateras.

Policy och rutiner

Alla förvaltningar har likt förra året, redovisat att arbetstagare och skyddsombud har fått möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljöarbetet har varit en naturlig del i verksamheten under 2021. Flertalet förvaltningar beskriver att medverkan sker genom APT, skyddsronder, skyddskommittéer, samverkan, riskbedömningar med mera. En av förvaltningarna har även två medarbetarundersökningar per år där medarbetarna är med och väljer åtgärder utifrån resultatet. Samma förvaltning har även tre medarbetarsamtal per år som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunen har en aktuell övergripande arbetsmiljöpolicy som är dokumenterad och finns tillgänglig på organisationens intranät. Trelleborgs Kommun tydliggör även i en rutin hur verksamheterna ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fyra förvaltningar rapporterar att de har behov av att gå igenom arbetsmiljöpolicyen på APT under 2022 för att göra den mer känd för arbetstagarna. En förvaltning beskriver att det i samband med riskbedömningar har konkreta åtgärder med uppföljning tagits fram som är kända och aktuella.

Förvaltningarna rapporterar vidare att de har dokumenterade och fungerande rutiner för; medverkan i arbetsmiljöarbete; undersöka arbetsmiljön; rapportera och utreda tillbud och olyckor; vidta åtgärder, ta fram handlingsplaner; göra årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En förvaltning saknar delvis rutiner för att fördela uppgifter i arbetsmiljöarbete. Förvaltningen arbetar med att uppdatera rutinerna inför 2022 års arbete.

Fem förvaltningar saknar delvis dokumenterade och fungerande rutiner för att säkerställa att chefer och arbetstagare har tillräcklig kompetens. Förvaltningarna beskriver att kompetens behöver löpande fyllas på, men anser även att det finns nya chefer i verksamheterna och att det skulle behövas återkommande kommunövergripande ledarutbildning i arbetsmiljöfrågor för att säkerställa kompetensen hos chefer.

En förvaltning anser att säkerställandet av kunskap och kompetens behöver ske i större utsträckning i samband med introduktion/ uppföljning genom uppmaning att genomföra e-utbildning SAM som finns på organisationens intranät. Under 2021 har chefer och skyddsombud haft möjlighet att delta i digital arbetsmiljöutbildning. En av förvaltningarna rapporterar att alla skyddsombud och chefer inte har genomfört utbildningen p.g.a. pandemin.

En förvaltning anser att de delvis har haft fungerande rutiner för att göra riskbedömningar och genomföra åtgärder och att de i de fallen där rutiner inte har kunnat efterföljas har berott på pandemiläget som tvingat fram mer akuta möten och beslut i verksamheterna.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, kunskap och befogenhet

Tre förvaltningar har rapporterat att de delvis saknar en aktuell, dokumenterad och tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna som talar om vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En förvaltning anger att orsaken beror på att delegationer inte är uppdaterade på grund av nyrekryteringar. En annan förvaltning arbetar under 2022 med att uppdatera dokumentationen för att tydliggöra fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. En tredje förvaltning anger att arbetsmiljöarbetet försvåras av att det saknas skyddsombud i verksamheterna.

Förvaltningarna rapporterar att de som har uppgifter att utföra i det systematiska arbetsmiljöarbetet i stor utsträckning har kunskaper att utföra sina uppgifter (det vill säga kunskaper om arbetsmiljölagstiftningen, kunskaper om risker i arbetet, kunskaper om våra rutiner på arbetsmiljöområdet) samt tid och andra eventuella resurser som behövs för att utföra sina arbetsmiljöuppgifter. Dock rapporterar tre förvaltningar att resurser såsom tid och kunskap, delvis saknas hos de som tilldelats arbetsmiljö-uppgifter och att det finns ett kontinuerligt utbildningsbehov.

En av de tre förvaltningarna beskriver i sin rapport att de ser behov av fler fackliga representanter på arbetsplatserna för att kunna prata och diskutera olika arbetsmiljöfrågor.

Chefer, skyddsombud och arbetstagare rapporteras av flera förvaltningar i stor utsträckning ha de kunskaper som krävs om arbetsmiljölagstiftningen, om risker som förekommer i arbetet samt hur man ska arbeta på ett säkert sätt. Dock rapporterar fyra förvaltningar att de endast delvis lever upp till detta och lyfter

behov av utbildning och uppdatering inom arbetsmiljölågstiftningen. Av dessa fyra förvaltningar, rapporterar två förvaltningar att det finns en osäkerhet hur stor del av arbetstagarna som har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljölågstiftningen. En av förvaltningarna uppger att en av deras avdelningar inte har de kunskaper som krävs om arbetsmiljölågstiftningen. Jämfört med 2020-års årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, kvarstår förvaltningarnas behov av utbildning inom arbetsmiljölågstiftningen och förvaltningarna har även i årets uppföljning lyft fram behov av utbildning riktat till arbetstagarna inom området arbetsmiljölågstiftning.

Introduktion av nyanställda har på förvaltningarna genomförts enligt rutin där arbetsmiljörisiker som arbetstagare kan utsättas för tas upp. En av förvaltningarna beskriver att rutiner och checklista följs, men att förvaltningen även har interna checklistor och uppföljning utav nyanställd och att brandrutin, samlingsplats och även introduktion för alla nyanställda hålls årligen. En förvaltning uppmärksammar att det under hösten 2021 lanserades en digital kommunövergripande introduktion, vilket även kan uppdatera befintliga arbetstagare i organisationen.

Riskbedömningar, handlingsplaner och åtgärder

Förvaltningarna rapporterar att de under 2021 har undersökt arbetsmiljön regelbundet enligt rådande rutiner, genom att genomföra medarbetarsamtal, undersöka ergonomiska faktorer och undersöka kemiska riskkällor. Två förvaltningar har under 2021 genomfört ergonomiutbildning. I en annan förvaltning har även undersökning av ergonomiska faktorer skett och ergonomiskuggning är på gång under 2022. I rapporterna beskriver två förvaltningar att de förutom ovanstående faktorer även har undersökt arbetsmiljön genom en allergirond, genom NMI, undersökt risker i och med smittspridningen av covid-19 och undersökt arbetsmiljön gällande återgången till kontor efter distansarbete.

En förvaltning har under 2021 inte fullt ut genomfört sina skyddsronder (lokaler, ventilation etc), i verksamheten, då det under pandemin har varit större fokus på riskbedömningar och åtgärder utifrån det rådande covid-19-läget. Därmed kan det ha förekommit att någon skydds rond har prioriterats ned. I en förvaltning har ventilationen kontrollerats av miljöhälsa. En förvaltning har genomfört flera skyddsronder och har haft det svårt att få gehör från fastighetsägaren/ förvaltaren att genomföra nödvändiga förändringar. Det har blivit bättre mot slutet av året, och åtgärder pågår. I förekommande fall har även undersökningar av arbete med truckar, kemiska riskkällor och arbete med pallställ genomförts. En förvaltning lyfter fram behov av utbildning inom arbetet med truckar. En förvaltning har inte genomfört bullermätningar men samtliga arbetstagare inom verksamheten har erbjudits nya formgjorda hörselskydd hösten 2021.

Det finns dokumenterade riskbedömningar på förvaltningarna som tar upp de risker som finns i verksamheten och som beskriver om risken är allvarlig eller inte. Vi har dokumenterade riskbedömningar som tar upp de risker som finns i verksamheten och som beskriver om risken är allvarlig eller inte. En förvaltning rapporterar att fokus under 2021 har varit på risker i samband med flytt till nya lokaler samt risker med hemarbetet/covidanpassat. En förvaltning beskriver i sin rapport att deras arbete med dokumenterade riskbedömningar har avstannat något under 2021, men att det är ett arbete som förvaltningen har tagit upp och arbetar vidare med.

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, till exempel hot och våld, men det finns upprättade handlings-/ åtgärdsplaner som är implementerade. En förvaltning skriver i sin rapport att vid eventuella risker i verksamheten görs nödvändiga åtgärder och verksamheten lyfter även upp riskerna via samtal och APT. En förvaltning rapporterar att det kan vara svårt få fastighetsägaren/ förvaltaren att genomföra nödvändiga förändringar.

För de åtgärder som förvaltningarna har bestämt ska genomföras och som inte har kunnat genomföras med en gång har dokumenterade handlingsplaner upprättats som tar upp vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska vara klart. En förvaltning anser att det finns behov av att ytterligare arbeta med utformningen av dokumentationen för att göra den mer optimal och användbar. I en av förvaltningarna saknas dokumenterade handlingsplaner.

Åtgärder som genomförs följs upp för att se om de har fått önskad effekt till exempel i ledningsgrupp, APT, KIA, samverkan, lokal skyddskommitté eller individuella samtal.

Rapportering av tillbud och olyckor

Fysiska, sociala och organisatoriska tillbud och olyckor som har hänt i verksamheterna rapporteras i KIA (rapporteringssystem).

Orsakerna till att ohälsa, tillbud och olycksfall har inträffat utreds och förvaltningarna/ verksamheterna beslutar vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga att ett tillbud eller en olycka ska hända igen. En förvaltning har anställt en hälsostrateg och tagit fram en hälsoplan som ett led i att utröna orsakerna till att ohälsa inträffat. En förvaltning rapporterar att skyddsombud önskar ökat fokus på arbetet med att upprätta en handlingsplan s gällande negativa resultat i NMI 2021 samt hur arbetsgivaren arbetar med dessa frågor i samband med skyddskommitté.

Resultatet av utredningarna av tillbud och olyckor samt resultatet av de åtgärder som har vidtagits återkopplas till berörda arbetstagare. Som exempel lyfts att tillbud och olycksfall tas upp på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupp/ skyddskommitté.

Förvaltningarna följer årligen upp arbetsmiljöarbetet. En förvaltning har endast delvis gjort den årliga uppföljningen i verksamheterna.

Extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet tas in när det behövs till exempel för vissa utbildningar eller undersökningar. En förvaltning nämner exempelvis ergonomiutbildning och hot- och våld-utbildning. En annan förvaltning nämner företagshälsa och bullermätningar. Även extern sakkunskap inom områdena brandskydd, elevskyddsombud samt dammätning, nämns av en tredje förvaltning. En annan förvaltning lyfter att chefer och medarbetare skulle behöva mer utbildning inom arbetsmiljöområdet, till exempel via digitala utbildningar via organisationens intranät.

I förekommande fall anmäls allvarliga olycksfall och tillbud till Arbetsmiljöverket, till exempel har smitta (covid-19) på arbetsplatser anmälts till Arbetsmiljöverket.

Förteckning av föreskrifter och lagstiftning

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.

Positiva iakttagelser

- Sammantaget rapporterar förvaltningarna även i år om ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete för 2021, trots de fortsatta utmaningarna med covid-19 pandemin som påverkat samtliga verksamheter under 2021 i olika utsträckning. Det finns ett gott och engagerat samarbete mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud.
- Alla förvaltningar har likt förra året, redovisat att arbetstagare och skyddsombud har fått möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljöarbetet har varit en naturlig del i verksamheten under 2021.
- Förvaltningarna har genomfört introduktion av nyanställda enligt rutin där arbetsmiljörisker som arbetstagare kan utsättas för tas upp. En av förvaltningarna har även interna checklistor och uppföljning utav nyanställd. En förvaltning rapporterar att det under hösten 2021 lanserades en digital kommunövergripande introduktion, vilket även kan uppdatera befintliga arbetstagare i organisationen.
- 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, till exempel hot och våld, men det finns upprättade handlings-/ åtgärdsplaner som är implementerade.
- 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. En förvaltning har även anställt en hälsostrateg.
- Utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete genom företagshälsan, både grundläggande och repetition har under 2021 erbjudits chefer och skyddsombud.

Brister

- Det saknas fortfarande i flera verksamheter en aktuell, dokumenterad och tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter som talar om vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket kan leda till risker i arbetsmiljön.
- 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.
- Jämfört med 2020-års årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, kvarstår förvaltningarnas behov av utbildning inom arbetsmiljölagstiftningen och förvaltningarna har även i årets uppföljning lyft fram behov av utbildning riktad till arbetstagarerna inom området arbetsmiljölagstiftning.
- 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.
- Skyddsronder har inom en förvaltning försvårats då arbetsgivaren inte har fått gehör från fastighetsägaren/ förvaltaren. En förvaltning lyfter fram behov av utbildning inom arbetet med truckar. En förvaltning har inte genomfört bullermätningar men samtliga arbetstagarerna inom verksamheten har erbjudits nya formgjorda hörselskydd hösten 2021.
- Även i årets sammanställning av det systematiska arbetet rapporterar förvaltningarna att chefer och skyddsombud delvis saknar de kunskaper som krävs om arbetsmiljölagstiftningen. Detta trots att grundläggande utbildning för nya chefer och skyddsombud samt repetitionsutbildning för övriga chefer och skyddsombud erbjudits under 2021.

Behov av kommunövergripande åtgärder

- Alla nämnder ska säkerställa att förvaltningarna följer de övergripande rutinerna kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Riktad informationsinsats från kommunledningsförvaltningen för att säkerställa att alla verksamheter går igenom och har en aktuell förteckning av föreskrifter och annan lagstiftning som de omfattas av inom arbetsmiljöområdet (aktuella föreskrifter återfinns på www.av.se).
- Informationsinsats till chefer om den av HR framtagna digitala utbildningen i SAM för chefer och medarbetare som finns att tillgå på organisationens intranät.

- Informera om den kommunövergripande utbildningen i SAM som erbjuds chefer och skyddsombud. Den är obligatorisk för chefer som inte tidigare tagit del av den. Repetitionsutbildning erbjuds de som så önskar.
- Förvaltningarna ska säkerställa att skyddsronder och medarbetarsamtal genomförs i samtliga verksamheter, samt att bullermätning sker och ergonomiska faktorer undersöks. Även rutiner kring hanteringen av pallstall samt arbetet med truckar behöver säkerställas.
- Behovet kvarstår av ett systemstöd i SAM i syfte att stärka chefer på enhets, avdelnings- och förvaltningsnivås möjlighet till ett effektivt och systematiskt arbete med SAM. Ett digitalt systemstöd för SAM kan även bidra till systematisk dokumentation och möjliggöra en kontinuerlig uppföljning av arbetet under hela året samt förenkla utvärderingen av effekten av genomförda åtgärder.
- I samverkan och vid övergripande MBL-information uppmärksamma arbetstagarorganisationerna om att verksamheterna har behov av arbetstagarrepresentanter och skyddsombud för att föra dialog med arbetsgivaren i syfte att upprätthålla en god kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.