



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

Kommunstyrelsen

Uppföljning av noterade brister i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Sammanfattning

I ärende avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021 beslutade kommunfullmäktige den 26 september 2022, § 177, att ge kommunstyrelsen i uppdrag att följa upp noterade brister med berörda förvaltningar och återkomma till kommunfullmäktige i februari 2023.

Kommunledningsförvaltningen har följt upp noterade brister med berörda förvaltningar. Uppföljningen, och kommunledningsförvaltningens bedömning utifrån uppföljningen, redovisas under rubriken *Ärendet* i kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2022-12-29
Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2022-09-26, § 177
Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2022-04-25
Kommunledningsförvaltningens rapport, 2022-04-25
Årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet i Trelleborgs kommun
Rapportering från respektive nämnd/förvaltning i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta

att godkänna uppföljningen av de noterade bristerna i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att planera för att vidta åtgärder utifrån uppföljningen och återkomma till kommunfullmäktige i oktober 2023.

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Ärendet

I ärende avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021 beslutade kommunfullmäktige den 26 september 2022, § 177, att ge kommunstyrelsen i uppdrag att följa upp noterade brister med berörda förvaltningar och återkomma till kommunfullmäktige i februari 2023.

Kommunledningsförvaltningen har följt upp noterade brister med berörda förvaltningar.

Uppföljning av noterade brister

En av bristerna som noterades i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021 var att det i flera verksamheter fortfarande saknades aktuell, dokumenterad och tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter som talar om vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av noterade brister visar att flera förvaltningar har sett över sina tilldelningar av arbetsmiljöuppgifter och HR centralt arbetar med att samla förvaltningarnas dokumentation kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter och brandskydd för att säkerställa att den är aktuell och korrekt.

En annan brist som noterades vid den årliga uppföljningen var att flera förvaltningar till viss del inte gått igenom och/eller saknade delvis aktuell förteckning av föreskrifter och annan lagstiftning som förvaltningarna på verksamhetsnivå omfattas av inom arbetsmiljöområdet.

Uppföljning visar att bristen fortfarande föreligger, men att HR centralt, dels har haft en dialog med företagshälsan om att få stöd i att upprätta en aktuell lagförteckning som är specifik för varje förvaltning, dels har HR centralt arbetat med att förtydliga och göra informationen på organisationens intranät mer lättillgänglig för chefer och medarbetare. Den utökade lagförteckningen som företagshälsan har erfarenhet och kunskap av att ta fram, ska tydliggöra vilka föreskrifter som berör respektive förvaltnings arbetsmiljöarbete samt på vilket sätt.

Ytterligare en brist som iaktogs vid den årliga uppföljningen var att det fortsatt (brist som även identifierades vid 2020 års uppföljning) fanns behov av utbildning inom arbetsmiljölagstiftningen, både riktat till chefer och skyddsombud, och även riktat till arbetstagarna.

Uppföljning av de identifierade bristerna visar att den informationsinsats, om den av HR framtagna digitala utbildning i systematisk arbetsmiljöarbete (SAM), som skulle ske till chefer under 2022, inte har skett. Den digitala utbildningen finns kvar på organisationens intranät och kan nyttjas av samtliga arbetstagare.

HR har tillsammans med skyddsombud arbetat fram en handlingsplan om hur arbetsgivaren kan förbättra kunskaperna i SAM och skapa en trygg arbetsmiljö, dels genom att göra arbetsmiljöutbildningarna för chefer och skyddsombud (både grund- och repetitionsutbildning) återkommande under *samma period* varje år, dels genom att följa upp genomförd grundutbildning SAM inom 6-8 månader. Genom att lägga arbetsmiljö-utbildningarna under samma period varje år, skapas en förutsägbarhet i verksamheterna vilket dels ökar chanserna att chef och skyddsombud kan planera att gå utbildningarna tillsammans, dels får verksamheten

möjlighet till feedback och återkoppling när grundutbildningen följs upp efter 6-8 månader. Handlingsplanen som har tagits fram av HR centralt och skyddsombud, beskriver även att en åtgärd för att öka kunskaperna inom SAM är att arbetsgivaren informerar samtliga nyanställda om arbetsmiljöarbetet.

Vidare noterades brister i att arbetsmiljöarbetet försvåras av att det saknas skyddsombud i flera verksamheter. Arbetsgivaren ser stort behov av fler fackliga representanter på arbetsplatserna för en aktiv och kontinuerlig dialog kring arbetsmiljöfrågor. Uppföljning av noterade brister visar att arbetsgivaren i flera olika forum, (kommunövergripande MBL-informationer, i arbetet med KIA) med fackliga organisationer har lyft och fört fram behov av skyddsombud och arbetstagarrepresentanter. Arbetsgivaren har i samråd med skyddsombud, arbetat fram åtgärder i handlingsplanen för hur arbetsmiljöarbetet kan prioriteras med ökande resurser i form av fler skyddsombud. Handlingsplanen beskriver att arbetsmiljöarbetet behöver få en ökad status och tyngd, genom att arbetsgivaren i personalplaneringen avsätter och schemalägger tid för arbetsmiljöarbetet. Det behöver vara chefens ansvar att frigöra skyddsombuden från ordinarie verksamhet för deltagande i möten och förberedelse för gällande arbetsmiljöarbete.

Även brister i hur arbetsgivaren säkerställer och kontrollerar att arbetsmiljöarbetet utförs, noterades vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021. Det gällde till exempel att skyddsronder, bullermätningar, medarbetarsamtal genomfördes och att ergonomiska faktorer genomfördes. Uppföljningen visar att flera förvaltningar arbetar systematiskt utifrån årshjul, men att det fortsatt finns brister i delar av verksamheten. HR centralt har tillsammans med skyddsombud, arbetat fram åtgärder i handlingsplanen för att öka kvaliteten och säkerställa att arbetsmiljöarbetet utförs enligt rådande rutiner genom att under 2023 ha regelbundna kontroller i verksamheterna att rutiner följs. Kontrollerna kommer att genomföras av HR/ huvudskyddsombud/ skyddsombud utifrån en upprättad uppföljningsmall. Även en checklista för enheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att upprättas enligt åtgärderna i handlingsplanen.

En brist som noterades vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021, är en brist som även noterades vid den årliga uppföljningen 2020. Det gäller avsaknaden av ett digitalt systemstöd för SAM, som skulle kunna bidra till systematisk dokumentation och möjliggöra en kontinuerlig uppföljning av arbetet under hela året samt förenkla utvärderingen av effekten av genomförda åtgärder. Vid denna uppföljning av noterade brister, kvarstår avsaknaden av ett digitalt systemstöd för SAM. HR centralt arbetar med att digitalisera årshjulet för SAM, för att förenkla och göra arbetsmiljöarbetet mer tillgängligt för chefer, skyddsombud och medarbetare. Detta beräknas vara klart våren 2023.

Kommunledningsförvaltningens bedömning

Utifrån uppföljningen av noterade brister i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021, kan det konstateras att det delvis finns identifierade brister kvar i verksamheterna. Arbetsmiljöarbetet är ett långsiktigt arbete som kräver både tid och resurser för att bli kvalitativt och säkert. Flera av de

brister som noterades vid 2021 års årliga uppföljning, är brister som inte går att avhjälpa på endast ett år, utan kräver en långsiktig planering.

Uppföljningen av de noterade bristerna visar att verksamheterna är i gång med sitt arbete, men att resurser krävs för att nå hela vägen fram. Resurser i både tid och personal, både från fackligt håll, och från arbetsgivarens håll.

I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021, finns brister som identifierades redan i den årliga uppföljningen SAM för 2020. Det gäller både avsaknaden av en aktuell, dokumenterad och tydlig förteckning av arbetsmiljöuppgifter och ett systemstöd för SAM.

Utifrån uppföljningen av noterade brister i den årliga uppföljningen av SAM 2021, kan det konstateras att det inte bara räcker med en handlingsplan, utan det krävs en mer långsiktig strategi hur kommunen ska arbeta strategiskt, framåtsyftande och effektivt med hälso- och arbetsmiljöfrågorna.