

Arbetsmiljörapport för Järva stadsdelsförvaltning 2023

[Nivå 1]

[Nivå 2]

[Besöksadress]

[Postadress]

[Postnr] [Ort]

Telefon [Telefon]

Växel [Växel]

Fax [Fax]

e-postadress

[hemsida]

Innehåll

Arbetsmiljörapport för Järva stadsdelsförvaltning 2023	1
Inledning	3
Beskrivning av systematiskt arbetsmiljöarbete (=SAM).....	3
Samverkan	4
Arbetsmiljöpolicy.....	4
Uppgiftsfördelning.....	5
Arbetsmiljöårshjul	5
Kompetensutveckling och medarbetarplan	5
Lönekriterier.....	6
Riskbedömning.....	6
Olyckor och tillbud	6
Årlig uppföljning	6
Företagshälsovård	7
Resultat	7
Olyckor och tillbud i IA.....	7
<i>Hot och våld</i>	8
<i>Arbetsskador</i>	8
<i>Riskvärdering</i>	9
<i>Analys</i>	10
Statistik över sjukfrånvaro	11
Aktiva åtgärder mot diskriminering	12
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	12
Bilagor	14

Inledning

Arbetsmiljörapporten har tagits fram i syfte att ge nämnden en övergripande bild av arbetsmiljön inom förvaltningen samt att synliggöra det arbete som görs inom ramen för arbetsmiljöområdet. HR-avdelningen har ansvaret för framtagandet av rapporten, som är den första i sitt slag.

Rapporten baseras på statistik hämtat ur IA, Beslutsstöd, rapport från företagshälsovård samt annat relevant underlag för att ge en samlad bild av förvaltningens arbetsmiljöarbete under 2023. För att få en sådan komplett bild som möjligt har statistik tagits fram för hela 2023, alltså både innan och efter sammanläggningen till Järva stadsdelsförvaltning, där data för tidigare Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltningar har summerats. I och med sammanläggningen har viss statistik varit svår att tillgå, framförallt sjukfrånvarostatistiken som i denna rapport presenteras på övergripande nivå.

Merparten av förvaltningens arbetsmiljöarbete sker på enhetsnivå. Denna rapportens syfte är att sammanställa alla delar inom arbetsmiljöarbetet 2023 för att på så vis få en samlad bild av arbetet på en övergripande förvaltningsnivå. Rubrikerna utgår ifrån arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och förvaltningens processer kopplat till denna föreskrift. Nedan följer en beskrivning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Järva stadsdelsförvaltning och de olika delar som ingår i detta arbete.

I och med sammanläggningen till Järva stadsdelsförvaltning har jämförelsesiffror och aktuell statistik varit bristfällig, årets rapport ger därför endast en översiktlig beskrivning av förvaltningens arbetsmiljöarbete. Rapporten ger en viss bild över förvaltningens förebyggande arbetsmiljöåtgärder och processer, men även utmaningar och utvecklingsbehov utifrån arbetsmiljöperspektivet. Målsättningen är att en arbetsmiljörapport framöver sammanställs årligen och när komplett årsstatistik finns tillgänglig förväntas en djupare analys bli möjlig. Med utgångspunkt i arbetsmiljörapporten planeras det systematiska arbetsmiljöarbetet vidareutvecklas samlat för förvaltningen.

Beskrivning av systematiskt arbetsmiljöarbete (=SAM)

Systematiskt arbetsmiljöarbete, som brukar förkortas SAM, beskrivs i arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 § 2 och handlar om arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa

upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs.

Arbetet sker inom samtliga enheter i förvaltningen och ska enligt AFS 2001:1 § 3 ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Samverkan

Enligt AFS 2001:1 § 4 ska skyddsombud ha möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet.

Järva stadsdelsförvaltning medverkade i Stockholms stads partsammansatta utvärdering av samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i stadens verksamheter, där både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter inklusive skyddsombud deltog. Utvärderingen avsåg verksamhetsåret 2023 och förvaltningen har fortsatt dialogen i samverkan med arbetstagarorganisationerna och skyddsombud, i syfte att stärka och vidareutveckla förvaltningens partsammansatta samverkan i arbetsmiljöarbetet.

Utöver det formella samverkanssystemet utifrån stadens samverkansöverenskommelse har förvaltningen inrättat en förvaltningsövergripande arbetsmiljögrupp som träffas 2-3 gånger per halvår i ett dialogforum. Syftet med forumet är löpande dialog i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna/skyddsorganisationen om aktuella arbetsmiljö- och samverkansfrågor på förvaltningsövergripande nivå. Inga beslut fattas i detta forum. Genom arbetsmiljögruppen ges utrymme för dialog och samverkan i ärenden som bereds inför Förvaltningsgrupp (FVG), men också andra frågor i behov av förvaltningsövergripande hantering. Båda parter bidrar med punkter till dagordningen.

Arbetsmiljöpolicy

Enligt AFS 2001:1 § 5 ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållanden ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Stockholm stads personalpolicy är tillika en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås i stadens verksamheter.

Genomgång av stadens personalpolicy sker minst en gång per år inom samtliga enheter i förvaltningen. Detta sker på enheternas arbetsplatsträffar (APT) inom ramen för förvaltningens årshjul för arbetsmiljöarbetet och i introduktionen för nya medarbetare.

Uppgiftsfördelning

Enligt AFS 2001:1 § 6 ska arbetsgivaren skriftligt fördela arbetsmiljöarbetsuppgifter samt se till att mottagaren har tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens om arbetsmiljöreglerna.

Förvaltningen har efter sammanläggningen till Järva stadsdelsförvaltning säkerställt att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter sker till alla chefer med personalansvar, det vill säga från stadsdelsdirektör till avdelningschef, enhetschef och biträdande enhetschef. För att säkerställa kunskapsnivå har berörda chefer under 2023 erbjudits erforderlig arbetsmiljöutbildning. Syftet med uppgiftsfördelningen är att säkerställa att närmaste chef har kunskap, mandat och befogenhet att kunna vara aktiv i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöårshjul

Järva stadsdelsförvaltnings arbetsmiljöårshjul är ett verktyg för att integrera systematiskt arbetsmiljöarbete och facklig samverkan i förvaltningens verksamheter, på alla organisatoriska nivåer. De obligatoriska aktiviteterna som årshjulet synliggör, följer intentionen i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete och stödjer förvaltningens chefer i arbetet. Aktiviteterna stödjer arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete att undersöka arbetsmiljörisker, bedöma dem, genomföra åtgärder för att förebygga risker samt följa upp att åtgärder har haft effekt.

Kompetensutveckling och medarbetarplan

Enligt AFS 2001:1 § 7 ska arbetsgivaren se till att medarbetare har rätt kompetens.

Förvaltningen har en sammanhållen process för kompetensförsörjning genom att kompetensförsörjningsplaner fastställs på enhetsnivå, avdelningsnivå och förvaltningsnivå.

Planering av varje medarbetares kompetensutveckling sker årligen, i samtal mellan chef och medarbetare inom ramen för medarbetarsamtalet. I detta samtal upprättas en medarbetarplan där medarbetarens individuella mål och åtaganden fastställs, med en tydlig koppling till enhetens mål och uppdrag. I medarbetarplanen dokumenteras medarbetarens kompetensutvecklingsplan, behov av anpassningar eller andra noteringar utifrån arbetsmiljöperspektivet liksom övriga förutsättningar för att medarbetaren ska kunna göra ett gott arbete, uppnå de individuella målen och bidra till enhetsmålen samt ha en god arbetsmiljö.

En tydligt definierad medarbetarplan är en viktig förebyggande åtgärd inom förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete.

Under 2023 genomfördes flera utbildningar inom arbetsmiljöområdet för skyddsombud och chefer, både grundutbildning och fördjupningsutbildning med tema riskbedömning samt genomgångar av stadens incidentrapporteringsystem IA.

Lönekriterier

Förvaltningen har fastställt gemensamma lönekriterier som gäller för samtliga medarbetare; mål, ansvar, samarbete och samverkan, respektfullt bemötande, kommunikation samt utvecklas och lära nytt. Lönekriterierna ger en tydlighet i förväntningar gällande åtaganden och förhållningssätt för förvaltningens chefer och medarbetare och förutsägbarhet när det kommer till kopplingen mellan arbetsprestation och löneutveckling.

Riskbedömning

Enligt AFS 2001:1 § 8 ska arbetsgivaren regelbundet och vid förändringar undersöka arbetsförhållanden och bedöma risker. Under 2023 genomfördes, utöver den löpande riskbedömningen, strukturerade riskbedömningar i samverkan med skyddsorganisationen vid beslut om viktigare förändringar i verksamheten. Detta genomfördes bland annat inför sammanläggningen till Järva stadsdelsförvaltning, men även inför omflyttning till nya lokaler och ändrade arbetstider och arbetssätt.

Olyckor och tillbud

Enligt AFS 2001:1 § 9 ska arbetsgivaren utreda allvarliga olyckor och tillbud och enligt AFS 2001:1 § 10 omedelbart åtgärda eller upprätta en handlingsplan för att förebygga att det inträffade händer igen.

Stockholm stads verktyg för att rapportera och arbeta med incidenter heter IA. Medarbetaren rapporterar en incident och chefen notifieras automatiskt. Det är sedan chefens ansvar att riskbedöma och vidta åtgärder i samverkan med skyddsombud. IA är också ett statistikverktyg som ger en sammanfattning över hanterade incidenter, vilka redovisas nedan under egen rubrik.

Årlig uppföljning

Enligt AFS 2001:1 § 11 ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att

granska och åtgärda brister i arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt.

Den årliga uppföljningen 2023 genomfördes i januari 2024 och resultatet bifogades förvaltningens verksamhetsberättelse. Resultatet redovisas nedan under egen rubrik.

Företagshälsovård

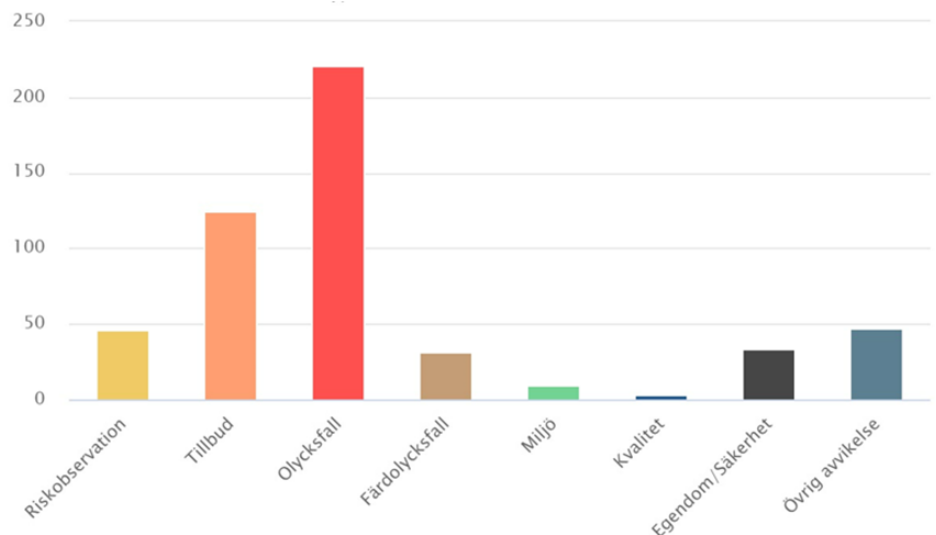
Enligt AFS 2001:1 § 12 ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Järva stadsdelsförvaltning har via en stadsgemensam upphandling avtal med Feelgood för expertkompetens inom företagshälsovård. För redovisning över nyttjande av företagshälsovårdens tjänster, se egen rubrik i resultatdelen.

Resultat

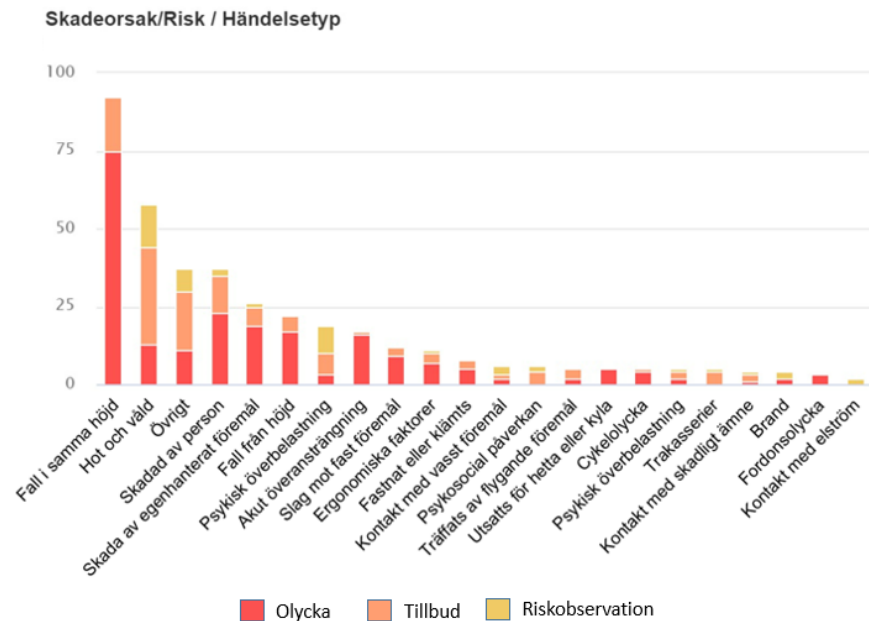
Olyckor och tillbud i IA

Händelsetyp



Under 2023 rapporterades 514 händelser i IA, av medarbetare, chefer eller skyddsombud. De inrapporterade händelserna har hanterats av närmaste chef som riskbedömt, planerat åtgärder och följt upp om åtgärderna har haft effekt.

Den vanligaste rapporterade händelsen handlade om snubblings- eller halkolyckor (92 stycken). Den näst vanligaste händelsetypen handlade om hot och våld (57 stycken).

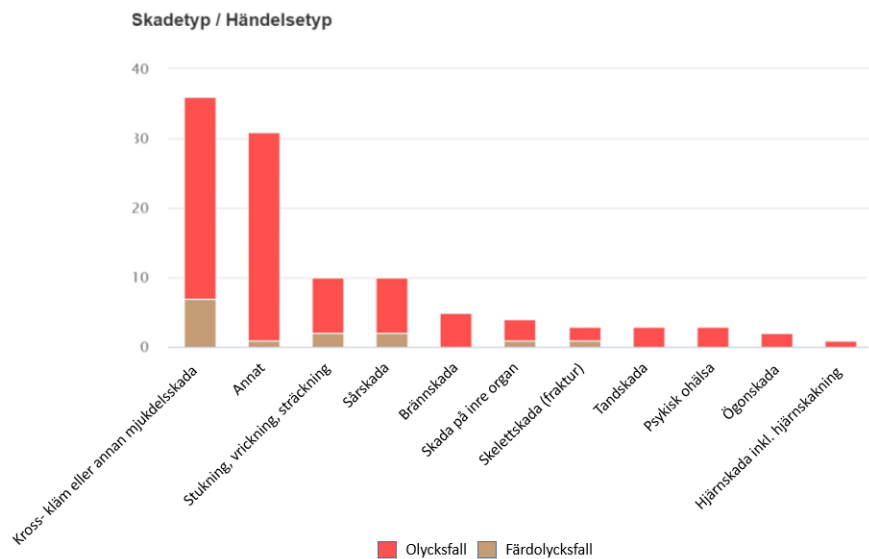


Hot och våld

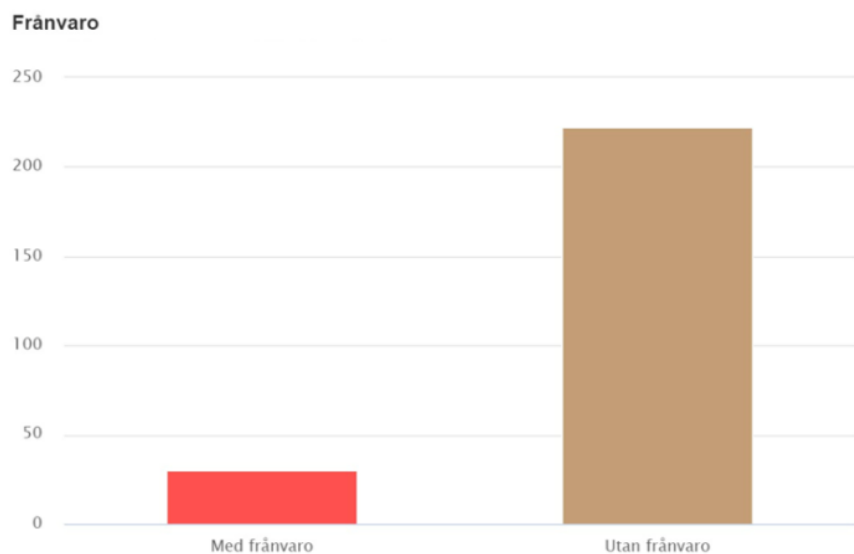
Under 2023 rapporterades 57 händelser relaterade till hot och våld. Av dessa var majoriteten kopplade till någon form av hot över telefon. De verksamheter som rapporterat flest fall av hot och våld är myndighetsutövning inom socialtjänst samt utförarverksamheter med brukare inom bland annat funktionsnedsättning. Som en följd av händelserna har enheterna arbetat med åtgärder som handlat om exempelvis uppdatering av rutiner och förtydliganden i enhetens hot- och våldsplan samt bemötandefrågor.

Arbetsskador

Majoriteten av de inrapporterade arbetsskadorna i förvaltningen under 2023 handlade om mjukdelsskada där den berörda medarbetaren inte brutit något.

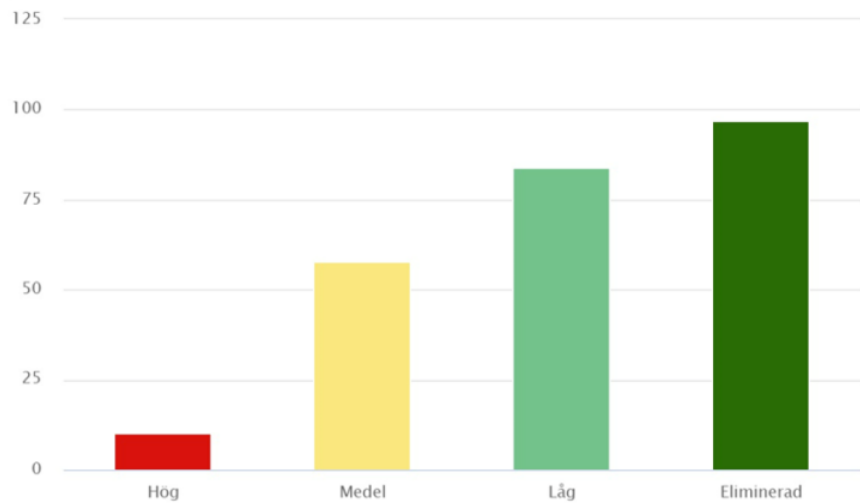
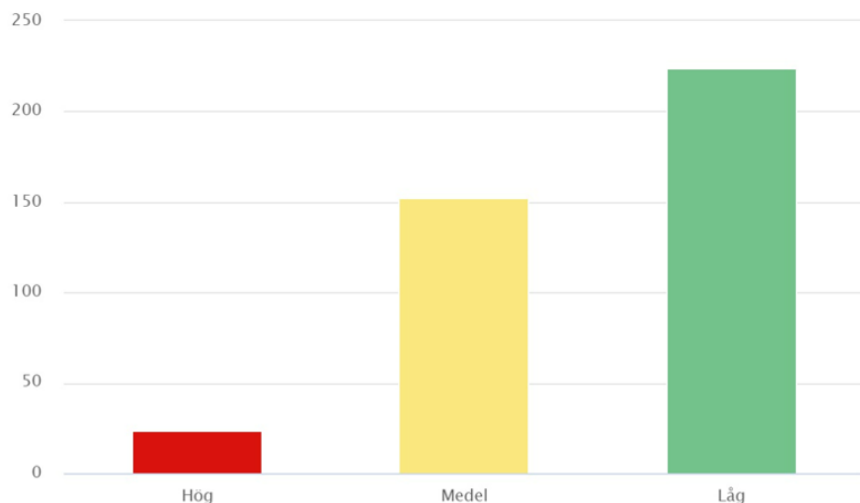


Vid 12 % av dessa inrapporterade händelser angavs att arbetsskadan lett till frånvaro från arbetet men i övriga fall angavs inte om händelsen lett till frånvaro eller inte.



Riskvärdering

I IA finns möjlighet för arbetsgivaren att göra en riskvärdering av en rapporterad händelse i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. I 68 % av fallen gjordes en riskvärdering innan genomförd åtgärd. Av dessa gjordes även en riskvärdering efter åtgärd för 62 % händelserna, där slutligen 42 % av dessa nådde en reducerad risk efter åtgärd.

Riskvärdering efter åtgärd

Riskvärdering före åtgärd


Analys

Vid genomgång av inrapporterade händelser i IA identifierar förvaltningen ett antal utvecklingsområden, dels gällande vad som rapporteras, dels hur incidenter rapporteras men även hur närmaste chef arbetar med ärendet. Ur statistiksynpunkt är det viktigt att rapportering görs under rätt kategori, för att kvalitetssäkra uppföljning. Det viktigaste är dock att medarbetare och chefer rapporterar samtliga riskobservationer, tillbud och olyckor så att dessa undersöks, riskbedöms och förebyggs på ett systematiskt sätt i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Mot bakgrund av detta planerar förvaltningen en kompetenshöjande insats, både för medarbetare och chefer för att öka kunskapsnivån och rapporteringsbenägenheten av arbetsmiljöincidenter inom förvaltningens verksamheter.

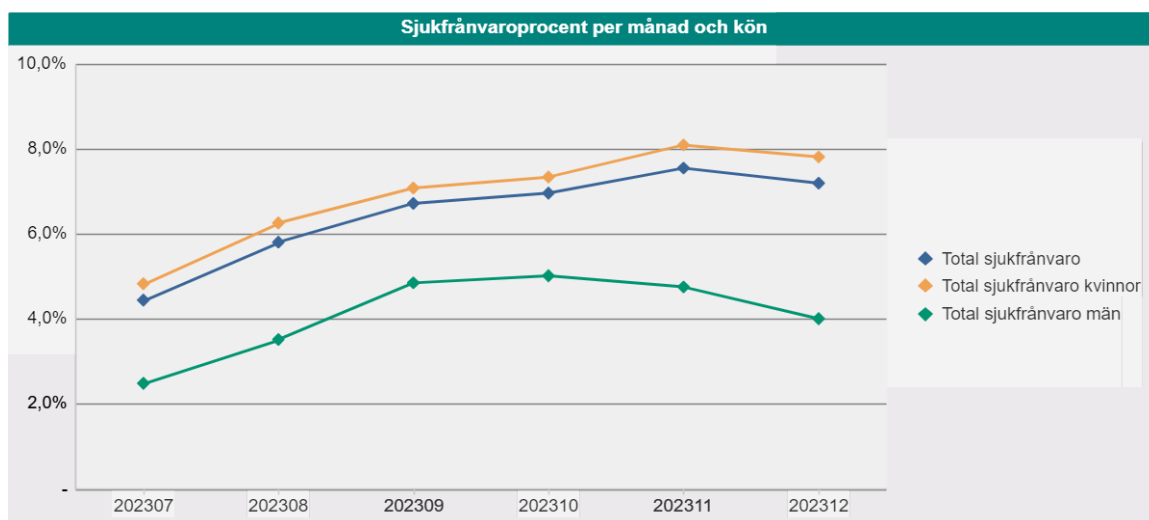
Statistik över sjukfrånvaro

I och med sammanläggningen till Järva stadsdelsförvaltning har detaljerad statistik över sjukfrånvaron varit svår att tillgå, eftersom sjukfrånvarostatistik hämtas ur lönesystemet med koppling till organisationsstruktur och organisationsträd där förändringar i dessa innebär begränsade möjligheter att få fram jämförbara siffror. Vid halvårsskiftet juli 2024 kommer dock fullständig sjukstatistik kunna tas fram för Järva stadsdelsförvaltning, då ett helårsgenomsnitt kommer finnas tillgängligt.

Med stöd av stadsledningskontoret Stockholms stad har viss statistik ändå kunnat beräknas, vilken visar att förvaltningens totala sjukfrånvaro per november 2023 uppgick till 6,7 %, vilket är den lägsta siffran för alla stadsdelar i Stockholm stad.

Grafen nedan visar förvaltningens sjukfrånvaro för aktuell månad, det vill säga sjukfrånvaron den aktuella månaden och inte genomsnittligt för de senaste tolv månaderna, som vanligtvis används för jämförelse av sjukfrånvarostatistik. Bedömningen utifrån statistiken för dessa månader är att uppgången mellan juli-december i första hand beror på säsongsspecifika händelser och inte skiljer sig från samhället i stort.

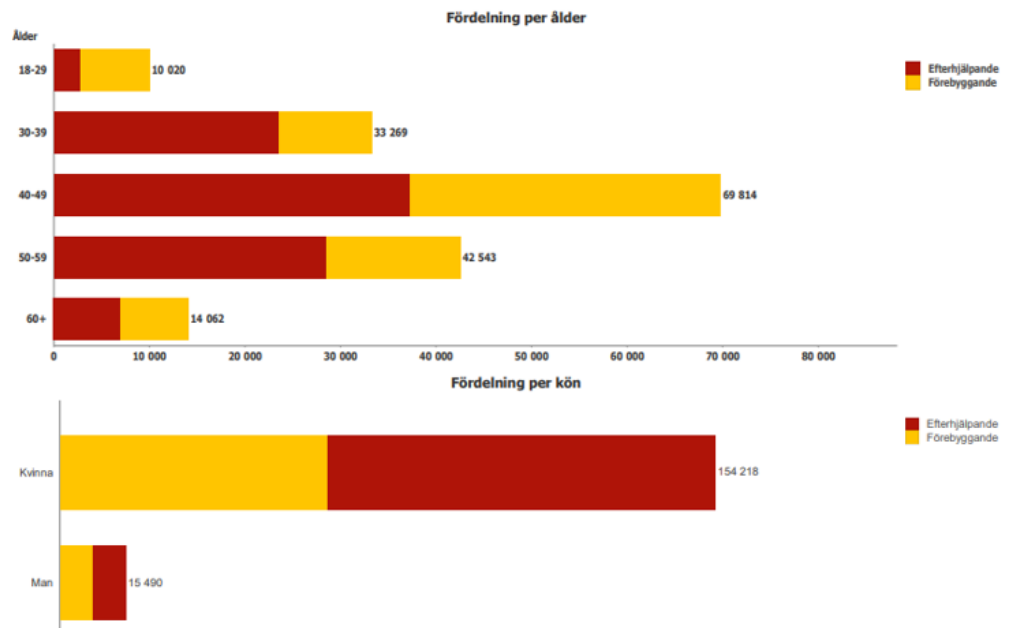
Företagshälsovård



Feelgood är leverantör av företagshälsovård för Järva stadsdelsförvaltning. Statistiken som presenteras är sammanräknad för första halvåret 2023 (januari-juni), dvs. de dåvarande stadsdelsförvaltningarna Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta samt för Järva andra halvåret 2023 (juli-december). Under 2023 levererade Feelgood tjänster för 939 tusen kronor. Majoriteten av de tjänster som har levererats är av förebyggande karaktär (55 %). De tjänster som nyttjats mest är efterhjälpande och förebyggande stödsamtal

och konsultation på individnivå, men även ergonomisk konsultation och föreläsningar omfattas.

På individnivå nyttjades företagshälsovården i större utsträckning av kvinnor än män, vilket i stort motsvarar könsfördelningen inom förvaltningen. Den åldersgrupp som nyttjat företagshälsovården mest är mellan 40-49 år.



Aktiva åtgärder mot diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering, inom nedanstående områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Förvaltningens handlingsplan för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering är bilagd denna rapport.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen genomfördes per enhet av respektive enhetschef i samverkan med skyddsombud. 83 % slutförde den årliga

uppföljningen. Förvaltningens mål är 100 %, men konstaterar att den lägre siffran delvis kan förklaras av att några enheter var nyinrättade och därmed inte kunde redovisa ett systematiskt arbetsmiljöarbete för det gångna året, fastän de ingick i organisationsträdet och därmed inräknades i statistiken.

Majoriteten av enheterna genomförde uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2023 och sammanställningen visar att förvaltningen uppnår goda resultat inom samtliga frågeområden, men att förvaltningen behöver vidareutveckla arbetssätt för löpande undersökningar och riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet. Frågorna som ställs handlar om att få en heltäckande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet och grundar sig i arbetsmiljöföreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete enligt nedan:

- arbetsmiljöpolicyn
- rutiner SAM
- uppgiftsfördelning och kunskaper
- medverkan och samverkan
- risker i arbetet
- främjande faktorer
- undersökning, riskbedömning, åtgärda, följa upp
- riskbedömningar inför förändring
- tillbud, arbetsskador och ohälsa
- årlig uppföljning

Planering kommer att genomföras under 2024 för att säkerställa att alla enheter svarar på uppföljningen.

Bilagor

Årshjul arbetsmiljö 2023

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen Järva hösten 2023