



Stockholms
stad

Systematiskt arbetsmiljöarbete under 2022

Innehåll

Systematiskt arbetsmiljöarbetet	2
Sammanfattning	2
Årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete	2
Organisatorisk och social arbetsmiljö	3
Undersökningar av arbetsmiljön.....	3
<i>Undersökning utifrån organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsbelastning, arbetstidens förläggning samt kränkande särbehandling</i>	<i>3</i>
<i>Medarbetarundersökning</i>	<i>3</i>
<i>Skyddsronder för fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder.....</i>	<i>4</i>
<i>Kartläggningar av risker för hot och våld</i>	<i>4</i>
Inrapporterade arbetsmiljöincidenter.....	5
Sjukfrånvaro	6
Företagshälsovård.....	7
Rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet	7
<i>Nya och reviderade rutiner under året</i>	<i>7</i>
Friskvård.....	8
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter inklusive uppgifter inom det systematiska brandskyddsarbetet.....	8
Utbildningar för chefer och skyddsombud.....	9
Samverkan med skyddsombud	9
Inspektioner av Arbetsmiljöverket	9
Riskbedömning och handlingsplan för identifierade brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	10
Bilagor	11

Systematiskt arbetsmiljöarbetet

Kungsholmens stadsdelsnämnd är ytterst ansvarig för alla medarbetares arbetsmiljö inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Enligt 11 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska det minst en gång per år göras en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det som inte fungerar bra ska förbättras.

Denna rapport syftar till att ge stadsdelsnämnden information om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom förvaltningen och på så sätt kunna utgöra ett underlag för prioriteringar och beslut framåt.

För att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i hela förvaltningen används en enkät som chef och skyddsombud besvarar tillsammans. Eventuella brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet riskbedöms och för åtgärder som inte genomförs direkt upprättas en handlingsplan.

Sammanfattning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl i förvaltningen. Resultatet av den årliga uppföljningen visar att det finns verksamhetsanpassade rutiner, undersökningsmetoder och god kännedom om dessa hos medarbetarna. Samverkan med skyddsorganisationen genomförs på alla nivåer, skyddsombud och medarbetare görs delaktiga i arbetsmiljöarbetet och chefer anser sig ha tillräckliga kunskaper, resurser, befogenheter för att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbetet. Förbättringsområden är främst inrapportering av arbetsmiljöincidenter, hantering av olika delar av incidentrapporteringssystemet IA samt anmälan av arbetsskador till Försäkringskassan. Under nästkommande år kommer utbildning och stöd i hantering av incidenter och skyddsronder i IA att prioriteras.

Årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete

Årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet fastställs årligen i samverkan på förvaltningsgruppen, tillika skyddskommitté i enlighet med arbetsmiljölagen. Årshjulet ska underlätta för chefer att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och bidra till att frågor tas upp på rätt nivå i samverkanssystemet.

Årshjulet anger aktiviteter som genomförs under året på alla nivåer i samverkan - arbetsplatsträffar, enhetsvis- och avdelningsvissamverkan samt på förvaltningsgruppen.

I den årliga uppföljningen framgår att verksamheterna i hög grad följer årshjulet. Planering av arbetsmiljöarbetet för det kommande

årets genomförs i samverkan och årshjulet verksamhetsanpassas vid behov.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Förvaltningens övergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön var under 2022 ”Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö” och återfinns i nämndens verksamhetsplan. Det övergripande målet bryts ner på varje enhet och omsätts i enhetsanpassade aktiviteter som syftar till att främja hälsan hos medarbetarna.

I den årliga uppföljningen framgår att enbart en enhet saknar verksamhetsspecifika mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I övrigt identifieras ett behov att förtydliga för medarbetarna att målen är kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet samt göra medarbetarna delaktiga i än högre grad vid framtagandet av målen.

Undersökningar av arbetsmiljön

Undersökning utifrån organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsbelastning, arbetstidens förläggning samt kränkande särbehandling

I uppföljningen framgår att hälften av verksamheterna löpande har undersökt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det har saknats en förvaltningsövergripande undersökningsmetod men under året har ett nytt arbetssätt för att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i förvaltningen tagits fram. Metoden har implementerats inom förskoleavdelningen under hösten. Undersökningen visar goda resultat inom förskoleavdelningen. Främsta utvecklingsområdet där åtgärder behöver vidtas återfinns inom området återhämtning.

Undersökningsmetoden kommer verksamhetsanpassas och implementeras även inom äldreomsorgsavdelningen och socialtjänstavdelningen under 2023.

Medarbetarundersökning

Medarbetarenkäten är ett annat verktyg för att undersöka arbetsmiljön. Årets undersökning visar på generellt goda resultat. Andelen som kan rekommendera sin arbetsplats har ökat. Andelen medarbetare som ser fram emot att gå till jobbet samt upplevelsen

av ett gott arbetsklimat har också ökat utifrån föregående års mätning. En bakomliggande orsak till de förbättrade resultaten skulle kunna vara en förstärkt arbetsgemenskap då verksamheterna satts under hårda prov under pandemin som de löst tillsammans. Dessa parametrar är viktiga för att minska sjukfrånvaron och skapa ett hållbart arbetsliv. Utvecklingsområden utifrån medarbetarenkäten återfinns inom samma område som staden som helhet och avser upplevelsen av den egna arbetssituationen.

En ytterligare övergripande undersökningsmetod på individnivå är medarbetarsamtalet. Under året har en ny mall för medarbetarsamtalet tagits fram med tydligare arbetsmiljöfokus, till exempel finns frågor kring upplevelsen av arbetssituation, arbetsbelastning, samarbete, ledarskap och mål. I uppföljningen framgår att samtliga enheter genomfört medarbetarsamtal.

Utöver den övergripande undersökningsmetoderna med medarbetarenkäten, enkät för organisatorisk och social arbetsmiljö, skyddsronnd och medarbetarsamtal finns olika typer av undersökningsmetoder på grupp och individnivå som är anpassade utifrån den specifika enheten och dess förutsättningar och behov.

Skyddsronder för fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt aktiva åtgärder mot diskriminering
Skyddsronder genomförs årligen utifrån verksamhetsanpassade checklistor i staden incidentrapportering- och riskhanteringssystem, IA. Skyddsronder genomförs på varje arbetsplats och ansvarig chef med den fördelade arbetsmiljöuppgiften ansvarar för att det genomförs och att skyddsombud deltar, samt att medarbetarna görs delaktiga.

I uppföljningen framgår att samtliga enheter genomfört skyddsronder. Vid en genomgång i IA-systemet och de genomförda skyddsronderna identifieras brister i hur systemet används, vilket påverkar möjligheten till tillförlitlig förvaltningsövergripande statistik.

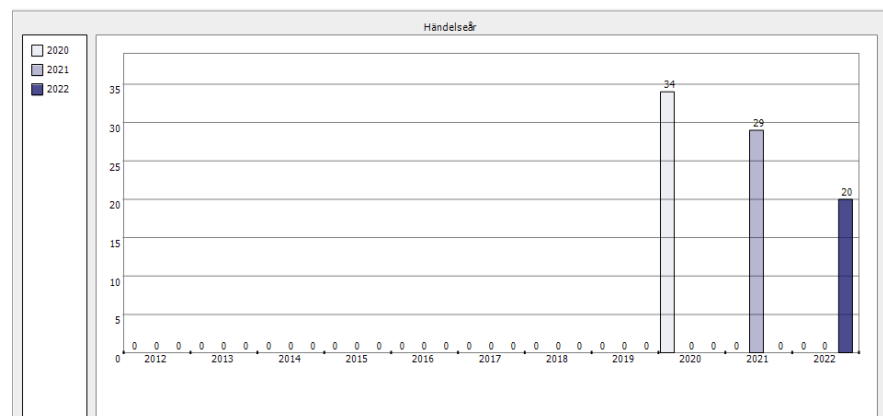
Kartläggningar av risker för hot och våld

Varje enhet ska årligen kartlägga riskerna för hot och våld samt se över så att det finns uppdaterade rutiner för hur hot och våld ska hanteras. Rutinerna ska avse både det förebyggande arbetet, om hot och våld uppstår och de efterhjälpande arbetet om medarbetare drabbats.

Kartläggningen genomförs i enlighet med arbetsmiljöårshjulet och rutiner, både övergripande och verksamhetsspecifika tas upp årligen på alla samverkansnivåer.

Hot- och våldsincidenter ska alltid anmälas i IA och till Försäkringskassan som olycksfall. Antalet inrapporterade incidenter med skadeorsak hot och våld har minskat. Det skulle kunna innebära att färre incidenter har inträffat men då det antas finnas en underrapportering är det svårt att med säkerhet dra den slutsatsen. En annan trolig bakomliggande orsak till att hot och våld minskat kan vara en effekt av pandemin och färre antal fysiska besök med klienter inom socialtjänst och äldreomsorg. Dock finns ett mönster sedan tidigare att det flesta hot och våldsincidenter återfinns inom utförarverksamheterna, vilket då skulle kunna tyda på att hot- och våldsincidenter har sjunkit.

Efter en genomgång av inrapporterade händelser identifieras brister både i inrapportering, utredningar och i antalet incidenter som anmäls till Försäkringskassan. Samma mönster återfinns inom hela staden.



Andel inrapporterade händelser 2022 med skadeorsak/risk hot och våld.

Inrapporterade arbetsmiljöincidenter

Händelsetyp	Antal 2022	Antal 2021
Riskobservationer	40	31
Tillbud	104	132
Olycksfall	103	78
Färdolycksfall	17	15
Arbetsjukdom	9	7
Totalt	273	263

Antalet inrapporterade incidenter är något fler än föregående år. Att antalet inrapporteringar ökar betyder inte i sig att det inträffat fler incidenter än föregående år utan kan vara ett resultat av att fler anmäler incidenter.



Den vanligaste inrapporterade arbetsmiljörisken i förvaltningen är arbetsbelastning följt av fall och hot- och våldscidenter. (Kolumnen övrigt är svår att redovisa då den innehåller olika typer av incidenter).

En kvarvarande brist från tidigare år är antalet olycksfall som anmäls till Försäkringskassan. Anmälan går att göra även utanför systemet både digitalt och genom pappersblankett, det kan i vissa fall vara så att anmälan har gjorts på genom något av dessa alternativ och därför inte kommer med i statistiken. Bedömningen är dock att det i likt övriga staden finns en underrapportering av arbetsskador till Försäkringskassan.

För att öka antalet anmälningar till Försäkringskassan har särskilda utbildningar hållits för både chefer och skyddsombud. Fortsatta utbildningsinsatser och stöd vid inrapportering kommer ges kommande år.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har sjunkit successivt under året, främst är det den längre sjukfrånvaron som sjunker. I jämförelse med övriga stadsdelsförvaltningar ligger den korta sjukfrånvaron bland de lägsta i staden. Förskolorna har störst utmaning inom förvaltningen med en fortsatt hög sjukfrånvaro.

Arbetet med enhets- och avdelningsspecifika handlingsplaner för att minska sjukfrånvaron har åter kommit igång efter att ha varit svårt att genomföra under pandemin.

För att ge ett fördjupat stöd till cheferna har HR-avdelningen under hösten startat upp ett ”sjukfrånvaro- och rehabiliteringsnätverk”. Nätverket fokuserar på arbetet med att förebygga sjukfrånvaro men nätverket är också ett forum för att diskutera egna ärenden och

frågeställningar inom området. Nätverket har blivit mycket uppskattat av deltagande chefer och har bidragit till ett fördjupat stöd och ett kollegialt lärande över avdelningsgränserna.

Företagshälsovård

En årlig sammanställning har ännu inte kommit från förvaltningens leverantör av företagshälsovård, Feelgood. Företagshälsovårdens uppdragsområden kan delas in i främjande-, förebyggande- och efterhjälpande insatser.

Halvårsredovisningen visar att förvaltningen gjort en förflyttning från övervägande efterhjälpande insatser till övervägande främjande insatser. Förvaltning har också i högre utsträckning nyttjat insatser på organisation- och gruppnivå och färre insatser på individnivå. Förflyttning ligger i linje med ett ökat fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Uppdragsområde	2022 Andel i %	2021 Andel i %
Främjande	62	0
Förebyggande	9	39
Efterhjälpande	29	61

Andel nyttjade tjänster hos företagshälsovården utifrån uppdragsområde. Jämförelse mellan åren 2021 och 2022.

Förvaltningen har anlitat Feelgood för två arbetsmiljökartläggningar med syftet att förbättra arbetsmiljön för enhetens medarbetare. Uppdragen har omfattat Kungsholmens hemtjänst och Enheten för stöd och service i hemmet/socialpsykiatri. Handlingsplaner har tagits fram tillsammans med medarbetarna och förbättringsarbetet har pågått under året.

Den årliga uppföljningen visar att förvaltningens chefer använder företagshälsovård när den egna kompetensen inte är tillräcklig.

Rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet

I den årliga uppföljningen anger alla att det finns verksamhetsanpassade rutiner helt eller delvis på enheten samt att medarbetarna känner till dessa.

Nya och reviderade rutiner under året

Mot bakgrund av ett krav från Arbetsmiljöverket på staden centralt att uppfylla 11 § i föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) har förvaltningen tagit fram och implementerat en ny rutin för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är att ge förvaltningsledning och nämnden bättre uppföljningsmöjligheter och bättre underlag för framtida beslut inom arbetsmiljöområdet.

En ny förvaltningsövergripande rutin gällande arbetsanpassning har tagits fram. Rutinen för arbetsanpassning är en kompletterande rutin till stadens rehabiliteringsprocess och uppfyller kraven i föreskriften Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Arbetsanpassning är en individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljön som syftar till att en medarbetare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig. Alla chefer undersöker behovet av arbetsanpassning minst en gång årligen under medarbetarsamtalet och när behov uppstår.

Friskvård

Under 2022 beslutade Kommunfullmäktige om en höjning av friskvårdsbidraget till 5000 kr. Antalet medarbetare som nyttjat friskvårdsbidraget under 2022 har fördubblats jämfört med tidigare år. Under tidigare år har runt 30 % av medarbetarna i förvaltningen nyttjat friskvårdsbidraget mot 64 % under 2022. Högst nyttjandegrad finns inom administration och socialtjänstens myndighetsdel men även inom förskolan, äldreomsorgen och socialtjänstens utförandedel har nyttjandet ökat kraftigt. Förhoppningen är att en högre nyttjandegrad leder till mer nöjda medarbetare och en lägre sjukfrånvaro.

Förvaltningen har även fått medel för att stärka arbetet med personalsociala aktiviteter, såsom kompetensutvecklingsinsatser och aktiviteter för att stärka samarbetet i arbetsgrupperna. Verksamheterna har använt dessa medel på många olika sätt och aktiviteterna har varit uppskattade bland personalen.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter inklusive uppgifter inom det systematiska brandskyddsarbetet

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Under hösten uppdaterades de befintliga fördelningarna av arbetsmiljöuppgifter med uppgifter inom det systematiska brandskyddsarbetet. Samtliga chefer har fått en ny fördelning och den årliga uppföljningen visar att cheferna anser sig ha tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att kunna utföra det uppgifter det fördelats. Att chefer har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser följs även upp minst en gång årligen under medarbetarsamtalet mellan chef och fördelande chef.

Utbildningar för chefer och skyddsombud

Det har genomförts två grundläggande arbetsmiljöutbildningar för främst nya chefer och skyddsombud. Utöver grundutbildningen har även fördjupningsutbildningar genomförts i riskbedömning och utredning av arbetsmiljöincidenter för chefer samt en utbildning i incidentrapporteringssystemet IA. Separat utbildning i IA för skyddsombud inom Lärarförbundet har också genomförts.

Både grundutbildning i arbetsmiljö och fördjupande utbildning i IA kommer även att genomföras 2023 samt en särskild arbetsmiljöutbildning för sjuksköterskor med tilldelade arbetsmiljöuppgifter.

Samverkan med skyddsombud

I den årliga uppföljningen framgår att samverkan med skyddsorganisationen genomförts i enlighet med samverkansöverenskommelsen. Uppföljningen visar att enhetssamverkan, APT och medarbetarsamtal har genomförts på alla enheter. Mindre avvikelser i form av försenad kallelse och osäkerhet var protokoll ska förvaras framkommer i uppföljningen.

Samverkansforumet används för att genomföra riskbedömningar och upprätta handlingsplaner vid eventuella brister i arbetsmiljön till exempel vid organisationsförändringar. Vidare redovisar de flesta enheter att man behandlar frågor om sjukfrånvaromönster och inrapporterade arbetsskador och tillbud under året. Företagshälsovården tas inte upp i lika hög utsträckning vilket kan hänga ihop med att inte alla enheter har använt företagshälsovården under året.

Inspektioner av Arbetsmiljöverket

Under året har två inspektioner genomförts av Arbetsmiljöverket. En på förskolan Fröjden och en inom Enheten för stöd och service i hemmet/Socialpsykiatri.

På förskolan Fröjden inspekterades det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån föreskrifterna systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Arbetsmiljöverket såg att mycket fungerade bra med hittade även en del som behövde förbättras. De krav som ställdes från Arbetsmiljöverket var:

1. Förbättra introduktionen för alla nyanställda, vikarier, de som fått nya arbetsuppgifter och eller återkommer efter en längre frånvaro.

2. Undersöka arbetsbelastningen för medarbetarna och ta reda på om resurserna för arbetet är anpassade för kraven i arbetet. Genomföra riskbedömning och vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Undersökning och riskbedömning genomfördes av arbetsbelastningen. De identifierades några områden där det fanns risk för att medarbetare skulle kunna drabbas av ohälsa. Bland annat fanns brister i möjlighet till återhämtning samt att introduktion och prioriteringsordning vid hög arbetsbelastning inte var helt tydlig.

Nya introduktionsrutiner togs fram samt att särskilt ansvariga för introduktionen utsågs. De ansvariga för introduktionen utbildades så att ansvarig chef säkerställde att dessa medarbetare hade tillräckliga kunskaper för genomföra en introduktion där också kända risker i arbetsmiljön gick igenom samt att nya medarbetare fick kännedom om hur dessa ska arbeta för att minska risker för ohälsa och olycksfall.

Svaret till Arbetsmiljöverket beslutades av nämnden och skickade in till Arbetsmiljöverket i april 2022.

Vid den uppföljande inspektionen ansåg Arbetsmiljöverket att förskolan Fröjden uppfyllt kraven och åtgärdat de identifierade brister och avslutade därefter ärendet.

Ännu en inspektion ägde rum på Enheten för stöd och service i hemmet. Arbetsmiljöverket genomförde inspektionen efter att huvudskyddsombudet från Kommunal gjort en 66a-anmälan med begäran om att arbetsgivaren skulle riskbedöma arbetstidens förläggning samt anlita företagshälsovården för att göra en anpassning av arbetet i samband med att en medarbetare återkom efter en längre tids frånvaro.

Två inspektionsmöten genomfördes av Arbetsmiljöverket. Under det andra mötet valde huvudskyddsombudet att dra tillbaka sin begäran då arbetsgivare och huvudskyddsombud ansåg att arbetsgivaren uppfyllt de krav som finns i lagen, vilket resulterade i att Arbetsmiljöverket avslutade ärendet.

Riskbedömning och handlingsplan för identifierade brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Identifierade brister att sätta upp i handlingsplan och ta fram åtgärder till.

- Rapportering/utredning i IA gällande hot och våld.
- Anmäla arbetsskada till FK.

- Brister i användningen av systemet vid skyddsronder exempelvis att skyddsronderna inte färdigställs.

Bilagor

Bilaga 1 - Enkät svar uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Bilaga 2 - Upprättad handlingsplan med åtgärder