

Arbetsmiljörapport 2019

Syfte

Enligt AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den ska dokumenteras skriftligt. Denna uppföljning sker på samtliga nivåer i förvaltningen. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet till överordnad chef för att möjliggöra för respektive chef att kunna bedöma om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav.

Ansvar

Respektive chef rapporterar till överordnad chef enligt vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetsmiljömål

Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett underlag för framtagande av arbetsmiljömål som formuleras centralt i verksamhetsplanen. Arbetsmiljömål för verksamheten kan också formuleras i EVP.

Arbetsmiljörapporterna redovisas i förvaltningens samverkansgrupp.

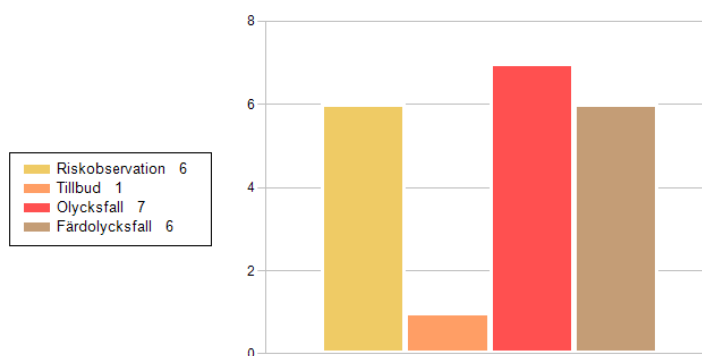
Analys av pågående arbetsmiljöarbete

Rapporterade arbetsskador och tillbud

Översikt över händelser Serviceförvaltningen

Händelseperiod: 2019-01-01 – 2019-12-31

Anställningsform: Egen personal



Riksobservationerna avser 3 telefonsamtal, ett med en hotfull anställd i staden och 2 med arg/ledsen kund som har synpunkter på sina fakturor. 2 rapporter gäller hög arbetsbelastning i kombination med sjukdom. Dessa båda rapporter har lett till insatser för förtydliga uppdraget och att stödja personerna. En rapport rör kommunikationsvägar mellan facklig representant och kollega i landskapet.

7 olycksfall har rapporterats. 5 rör en och samma medarbetare som vid flera tillfällen fått en allergisk reaktion på grund av dofter i landskapet. Arbetstagaren har tillgång till alternativ arbetsplats. Vid dessa tillfällen har lokalansvarig informerats och enhetscheferna har gått ut med påminnelser i verksamhetsområdet om att undvika dofter på arbetet.

Ett rör en medarbetare som ramlade på lunchen och inte ådrog sig några skador.

Det sjunde olycksfallet rör ett akut sjukdomsfall som inte är inte relaterat till arbetsplatsen.

6 färdolycksfall har rapporterats.

Sjukfrånvaro

Korttidsfrånvaro	2,30
Långtidsfrånvaro	4,51
Total	6,64

Sjukfrånvaron har ökat jämfört med motsvarande period tidigare år och uppgår nu till 6,64 (5,4) procent. Det är främst den längre frånvaron som ökat medan korttidsfrånvaron i princip ligger på samma nivå som 2018.

Generellt har vi fler långtidssjukskrivna nu än tidigare. Under 2020 kommer verksamhetsområdena i samråd med förvaltningens HR-konsulter göra en närmare analys för att se på vilket sätt HR kan stötta cheferna i deras arbete med långtidssjukskriven personal.

Varje chef arbetar parallellt med sina långtidssjukskrivna medarbetare för att möjliggöra en återgång i arbete.

Personalomsättning

Förvaltningens personalomsättning har minskat från 11,9% till 7,7%.

E-handel hade relativt hög personalomsättning under 2018 och har gjort ett omfattande arbete med kompetenskartläggning och kompetensbreddning och på så sätt minskat sin personalomsättning. Även HR-service som hade en hög personalomsättning 2018 har minskat den avsevärt i år.

Övertid, mertid och flextid

Det förekommer sällan beordrad övertid. Det förekommer att flextid byggs på under intensiva perioder och detta balanseras av att det sedan är lugnare andra delar av året.

APT och samverkan

Samtliga verksamhetsområden har APT i enlighet med våra avtal.

Under hösten har vi börjat arbeta utifrån ett årshjul där olika frågor såsom tillbud och arbetsskador, kränkande särbehandling och lönekriterier strukturerat tas upp på APT.

Arbetsmiljöronder

Varje enhet har genomfört arbetsmiljöronder enligt checklista för kontor och checklista för organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljörounderna har gjorts tillsammans med lokala skyddsombud och där de saknas har en eller flera medarbetare deltagit.

Resultatet av ronderna har sammanställts per enhet och i de fall det har varit aktuellt har en handlingsplan tagits fram.

Vid den fysiska ronden har det funnits en självskattningsenkät där medarbetarna har kunnat lämna synpunkter på ljuset i lokalen. Vi kan inte se några mönster utan upplevelsen är mycket individuell. Det gör att vi inte kan justera allmänbelysningen så att alla blir nöjda utan det handlar istället om att de som upplever det mörkt behöver använda mer platsbelysning.

Under hösten genomfördes OSA-undersökningen för KC specifikt som en lokal arbetsmiljöenkät för alla medarbetare inom KC. KC har arbetat med en översyn av organisationen och undersökningen var ett sätt att se hur de låg till gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Resultatet var tämligen gott och gav ingen indikation om ökad stress eller misstrivsel.

Medarbetarenkät

Resultatet i årets medarbetarenkät var fortsatt högt med ett AMI på 81 jämfört med stadens totala som var 79, svarsfrekvensen var 94% vilket också är glädjande.

Samtliga enheter har arbetat med resultatet på APT eller planeringsdagar och tagit fram handlingsplaner som man arbetat utifrån under året.

Övrigt

I juni 2019 gick förvaltningen över till den nya IT-leverantören. Bytet har varit förknippat med många problem.

Bristande funktionalitet, svårigheter gällande behörigheter för nyanställda samt långa svarstider på supporten kvarstår ett halvår efter att vi fick den nya leverantören.

IT-problemen har både skapat produktionsbortfall och stor frustration bland medarbetare och chefer vilket påverkat arbetsmiljön mycket negativt.

Sammanfattning av förvaltningsgemensamma planerade åtgärder från handlingsplaner

Resultat av riskbedömning						
Risker	L	M	H	Åtgärder	Ansvar	
Ljudvolym i landskapet – Grupper i konferenslokalerna stör när de rör sig fram o tillbaka Ibland hög ljudvolym när alla är på plats och många pratar i telefon.	x			Alla behöver ta ansvar när de rör sig i landskapet.	Respektive verksamhetschef Översyn av lokalerna för att identifiera behov av tysta rum	
Brandövning och tydlighet kring utrymning efterlyses.		x		Utrymningsövning	Administrativa avdelningen	
Datorer, program, skanning och kopiatorer, osäker funktionalitet skapar frustration. Förutsättningarna att utföra arbetet försämrats. Kan bidra till upplevd stress.		x		Påtalat och del av införandeproblem med GSIT 2.0. Dialog förs löpande. Följs upp i arbetsmiljöronder.	Administrativa avdelningen Respektive avdelning	
Relativt lätt för obehöriga att komma in i lokalerna, även om man frågar. Dörren står öppen länge. Svårt att avgöra vilka som hör hemma i lokalen och inte – personalen saknar ID-kort som visar att de är behöriga.		x		Frågan utreds avseende alternativa lösningar. Fortsatt uppmaning att inte släppa in okända.	Utreds av säkerhets-samordnare samt lokalstrateg.	
Lunchrummet, trångt och hög ljudnivå tidvis	x			Ses över i samband med planerad översyn av lokalernas användning.	FL	
Oklara rutiner kring hot och våld.		x		Översyn och uppdatering av förvaltningens rutiner för Hot och våld	Administrativa avdelningen	