

**Handläggare**  
Elisabeth Ansell  
Telefon: 08-508 12 020

**Till**  
Södermalms stadsdelsnämnd  
2019-02-21

## **Anmälan om den årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Analys, åtgärder och resultat efter den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Ann-Christine Jenvén  
stadsdelsdirektör

Ann-Catrine Hagner  
HR chef

### **Sammanfattning**

Förvaltningen har under oktober 2018 genomfört den årliga uppföljningen av SAM. Alla chefer har utifrån resultatet tagit fram åtgärder för det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet i sina verksamheter.

Enkäten för den årliga uppföljningen av SAM har utvecklats sedan 2017 och i de delar som kan jämföras kan vi se en ökning av positiva svar. Detta innebär att hela förvaltningen generellt utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genomgående visar svaren i enkäten att det finns ett pågående och aktivt arbete i förvaltningen med att främja en god hälsa och arbetsmiljö.

Utifrån resultatet har en analys gjorts och förvaltningsövergripande åtgärder tagits fram.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts av HR avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen, ungdomsrådet och pensionärsrådet den 11 februari och rådet för funktionshinderfrågor den 12 februari 2019.

## Analys

Enkäten för den årliga uppföljningen av SAM har utvecklats sedan 2017 och i de delar som kan jämföras kan vi se en ökning av positiva svar. Detta innebär att hela förvaltningen generellt utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genomgående visar svaren i enkäten att det finns ett pågående och aktivt arbete med att förebygga och främja god hälsa och arbetsmiljö. Hälsa- och arbetsmiljönätverket HAMN startade under 2018 med syfte att öka samverkan mellan chef, skyddsombud och hälsoinspiratör och därmed förutsättningarna för ett aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.

De flesta medarbetarna har kännedom om lagar, föreskrifter samt förvaltningens rutiner gällande arbetsmiljön. Däremot så behöver förvaltningen fokusera mer på att undersöka och kartlägga risker för ohälsosam arbetsbelastning, kränkande särbehandling och hot och våld. I enkäten svarar 62 % att de har en handlingsplan för SAM.

Personalpolicyn är känd av medarbetarna i stadsdelen. De flesta medarbetarna känner också till och följer upp målet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

En lokal handlingsplan vid hot och våld behöver uppdateras och aktualiseras på alla arbetsplatser. Dessa handlingsplaner ska utgå från en undersökning/kartläggning av risker.

Det finns behov av att utveckla struktur och checklista för en god introduktion för vikarier och inhyrd personal kring de risker och säkerhetsrutiner som finns på arbetsplatsen.

Den fysiska skyddsronden genomförs årligen men behöver följas upp systematiskt.

Arbetet med medarbetarenkäten är inarbetat och vissa arbetsplatser använder några frågor i enkätform för att följa upp arbetet systematiskt.

De flesta känner till förvaltningens rutin för att hantera och motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Under 2019 behöver förvaltningen arbeta mer fokuserat på att ta fram aktiva åtgärder mot diskriminering.

Samverkansöverenskommelsen och samverkan med skyddsombud har ett övervägande positivt resultat. De verksamheter som saknar skyddsombud behöver dock tänka på att bjuda in huvudskyddsombudet för samverkan av arbetsmiljöfrågor.

Vidare visar svaren i enkäten att verksamheterna anmäler och utreder olyckor och tillbud i stadens incidentrapporteringssystem IA. Mer kunskap behövs kring anmälan av allvarliga olyckor och tillbud till arbetsmiljöverket, samt kunskap om hur man gör arbetsskadeanmälningar till Försäkringskassan.

Svaren i enkäten visar att förvaltningens medarbetare har god kännedom om stadens rehabiliteringsprocess samt att chefen tidigt ska agera vid sjukfrånvaro och vid upprepad korttidsfrånvaro. Inom förvaltningen finns det hälsoinspiratörer på de flesta arbetsplatserna och friskvårdsförmåner har medarbetarna god kännedom om.

Slutligen uttrycks att det är svårt att hitta på intranätet och att informationskanaler kan förtydligas. Det finns ett behov att få praktiskt stöd från HR. Flera lyfter även att det finns för lite tid till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Förvaltningens övergripande åtgärder**

1. Fortsätta genomföra en grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud två gånger om året.
2. Fortsätta genomföra utbildning i stadens incidentrapporteringssystem IA.
3. Presentera metod och stödmaterial för hur chefer ska arbeta förebyggande mot ohälsosam arbetsbelastning.
4. Presentera metod och stödmaterial för hur chefer ska arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling.
5. Presentera metod och stödmaterial för hur chefer ska arbeta förebyggande mot hot och våld samt ta fram lokala handlingsplaner.
6. Öka kunskapen om att vid saknad av lokalt skyddsombud ska huvudskyddsombudet bjudas in till arbetsmiljöarbetet.
7. Öka kunskapen om att allvarliga olyckor och tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket.
8. Öka kunskapen om att arbetsskadeanmälan ska göras och skickas till Försäkringskassan.

9. Driva hälso- och arbetsmiljönätverket HAMN.
10. Säkerställa en god introduktion för vikarier och inhyrd personal.
11. Se över intranätet så att information och dokument rörande arbetsmiljö blir lättare att hitta.
12. Presentera metod och stödmaterial för hur förvaltningen ska arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering.
13. Att HR- avdelningen, vid behov, ger praktiskt stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
14. Undersöka branschspecifika checklistor för det systematiska arbetsmiljöarbetet.