



ARBOGA KOMMUN

Systematiskt arbetsmiljöarbete 2022

Arboga kommun

Kommunstyrelseförvaltningen
2023-05-03



Innehåll

1	Inledning	3
2	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022.....	4
2.1	Tillvägagångssätt	4
2.2	Resultat	4
2.3	Åtgärder	6
3	Sammanfattning	7



1 Inledning

Med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2008:5).

De centrala aktiviteterna i SAM är att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan kontrollera att genomförda åtgärder får effekt. För att detta ska göras på ett effektivt sätt ställer föreskriften också krav på:

- att arbetsmiljöarbetet drivs i samverkan med arbetstagar- / skyddsombud
- att det finns kunskaper för arbetsmiljöarbetet
- att det är tydligt vem som ska göra vad
- att det finns rutiner, det vill säga i förväg bestämda tillvägagångssätt som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas

Denna rapport visar hur Arboga kommun har arbetat med det systematiska arbetsmiljöarbetet år 2022.



2 Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

2.1 Tillvägagångssätt

Uppföljningen gällande 2022 genomfördes under början av 2023. Som underlag för den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet finns en rutin för årlig uppföljning samt en checklista med frågor som chef tillsammans med skyddsombud fyller i. Uppföljningen sker i det digitala systemet Opus.

När cheferna gjort sin uppföljning görs en sammanställning för respektive förvaltning. Utifrån de sammanställningarna görs denna övergripande rapport.

2.2 Resultat

Utifrån uppföljningarna kan det konstateras att det inom alla förvaltningar bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete och kontrollområdena uppfylls.

Kommunens arbetsmiljö- och hälsopolicy samt medföljande riktlinjer har enbart delvis alla medarbetare kännedom om.

Den totala sjukfrånvaron 2022 i procent av arbetad tid var 8,20 procent (7,15 procent år 2021) vilket är en ökning jämfört med föregående år. Långtidssjukfrånvaron (60 dagar eller mer) har också ökat. Korttidssjukfrånvaron har ökat något från föregående år vilket beror på att vi hade ett stort personalbortfall i början av året på grund av covid-19. Trots vaccination var korttidssjukfrånvaron fortsatt hög med anledning av pandemin som fortsatt höll i sig under året. Det kontinuerliga arbete som görs för att motverka ohälsa fortsätter i kommunen.

Under året har 186 arbetsskadeanmälningar skrivits i kommunen, vilket är en fortsatt ökning från tidigare år (159 stycken år 2021). Orsaken till höjningen tros vara att det digitala systemet för att anmäla arbetsskador gör det lättare att anmäla samt en ökad kunskap om varför arbetsskadeanmälningar ska skrivas. Majoriteten av anmälningarna kommer från socialförvaltningen, 104 stycken, följt av barn- och utbildningsförvaltningen med 77 stycken. Arbetsskadeanmälningarna är fördelade på sjukdom, 19 stycken, olycksfall, 140 stycken och färdolycksfall 27 stycken.



Antalet inkomna tillbud är 259 stycken, vilket är en markant ökning. Av dessa var 86 från barn- och utbildningsförvaltningen, 168 från socialförvaltningen, 2 från kommunstyrelseförvaltningen och 3 från fritids- och kulturförvaltningen.

I kommunens riktlinje för arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa mål handlar om introduktion för nyanställda och att alla ska ha kännedom om likabehandlingsplanen och veta hur man går tillväga för att anmäla kränkningar/trakasserier. Målen säger även att minst 80 % av alla medarbetare besvarar pulsmätningarna, som är ett led i att följa upp och utveckla arbetsmiljö- och hälsoarbetet. En viktig del av det handlar om att regelbundet på arbetsplatsträffar diskutera balansen mellan krav och resurser.

Gällande introduktion för nyanställda har HR-enheten genomfört två centrala introduktioner för nya medarbetare under år 2022. Dessa genomfördes digitalt och medarbetarna fick kännedom om hur kommunen leds- och styrs på övergripande nivå. Vidare presenterades kommunens arbetsmiljöarbete, hur vårt systematiska arbetsmiljöarbete bedrivs, hur anmälan av tillbud och arbetsskador går till samt innehållet i likabehandlingsplanen och hur man går tillväga för att anmäla kränkningar/trakasserier. Lönekontoret och kommunikationsenheten deltog också under introduktionen.

Utöver den centrala introduktionen genomfördes introduktion för nya medarbetare inom respektive verksamhetsområde och på respektive arbetsplats under året. Där ingår att informera om risker som finns på arbetsplatsen.

Under våren 2022 genomfördes fördjupningsfrågor inom området likabehandling där resultatet visade att merparten av medarbetarna har kunskap och kännedom om likabehandlingsplanen samt känner till hur man går tillväga för att anmäla kränkningar/trakasserier.

Under hösten 2022 genomfördes fördjupningsfrågor gällande balansen mellan krav och resurser, det vill säga arbetsbelastning. Resultatet av fördjupningsfrågorna har diskuterats på merparten av kommunens arbetsplatser.



Svarsfrekvensen på pulsmätningarna kommer på många arbetsplatser upp till 80 % men vi når inte målet med att alla arbetsplatser gör det.

På de flesta arbetsplatser har arbetsmiljöarbetet skett i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och övriga medarbetare och det har genomförts minst åtta arbetsplatsträffar per år. Inom de flesta verksamheter genomförs årligen fysisk skydds rond där skyddsombud deltar. Vid behov och förändringar av verksamhet genomförs oftast riskbedömningar tillsammans med skyddsombud.

2.3 Åtgärder

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har inga allvarliga brister, dock kan det utvecklas vidare genom följande insatser år 2023.

- Informera och påtala vikten av att besvara pulsmätningarna så att svarsfrekvensen blir minst 80 %.
- Planera in teman på APT så att förvaltningarna fortsätter att regelbundet lyfta områdena likabehandling, kränkande särbehandling och arbetsbelastning samt göra arbetsmiljö- och hälsopolicyn känd.
- Säkerställa att riskbedömningar genomförs tillsammans med skyddsombud när förändringar i verksamheten sker.
- HR-enheten tar fram kompletterande beskrivning av riskbedömningar så att medarbetare får bättre förståelse för vad det är.
- Under året genomföra digitala utbildningstillfällen för medarbetare där HR-enheten går igenom vad arbetsskador och tillbud är samt hur anmälan görs.
- Genomföra två centrala introduktioner för nya medarbetare.
- Genomföra insatser och aktiviteter för att förebygga och främja hälsa på förvaltningarna med syfte att öka arbetsglädjen och höja frisknärvaron.
- Fortsätta arbeta för att utveckla vårt rehabiliteringsarbete och göra detta i nära samarbete med vår nya företagshälsovård.
- Digitalisera fördelningen av arbetsmiljöuppgifter vilket bland annat tydliggör hur omfördelningen av arbetsmiljöuppgifterna sker vid chefs frånvaro.



3 Sammanfattning

Sammantaget visar uppföljningen av Arboga kommuns arbetsmiljöarbete att det finns fungerade rutiner och en delaktighet i arbetsmiljöarbete