



Datum
2024-03-06

Systematiskt arbetsmiljöarbete 2023 – årlig uppföljning Arboga kommun

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 2023.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023

Tillvägagångssätt

Uppföljningen gällande 2023 genomfördes under början av 2024.

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.

Resultat

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

För 2023 var den totala sjukfrånvaron i kommunen 7,71 procent av arbetad tid. Motsvarande siffra för 2022 var 8,2 % vilket visar på en vändande trend med sjukfrånvaro som nu även ligger lägre än 2021.

Andelen långtidssjukskrivna har fortsatt att öka från föregående år vilket kan förklaras med att den totala sjukfrånvaron har minskat men att antalet långtidssjukskrivna medarbetare har varit relativt konstant över tid. Detta genererar en högre procent långtidssjukskrivna då det är förhållandet mellan all sjukfrånvaro och de sammanhängande sjukfrånvaroperioder på mer än 59 dagar som mäts.

Under året har fyra öppna digitala utbildningstillfällen erbjudits med målet att öka kunskapen om vikten av att anmäla arbetsskador och tillbud samt hur anmälan går till i det digitala systemet Stella.

Under 2023 inkom 139 arbetsskadeanmälningar i kommunen, vilket är en minskning från tidigare år (186 stycken år 2022). Majoriteten av anmälningarna kommer från socialförvaltningen, 84 stycken, följt av barn- och utbildningsförvaltningen med 53 stycken. Arbetsskadeanmälningarna är fördelade på sjukdom, 25 stycken, olycksfall, 96 stycken och färdolycksfall 18 stycken.

Antalet inkomna tillbud är 254 stycken, vilket är i samma nivå som föregående år. Av dessa var 114 från barn- och utbildningsförvaltningen och 140 från socialförvaltningen.

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 2023. Dessa genomfördes fysiskt 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. Kommundirektör, lönehandläggare och kommunikatör 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.

Svarsfrekvensen på pulsmätningarna kommer på barn- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen upp till målet om 80 % medan socialförvaltningen inte uppnår målet.

Under året har dialog förts med fackliga företrädare och skyddsombud gällande hur samverkan kan utvecklas ännu mer, vad gäller till exempel hur dialogen ska ske mellan chef och skyddsombud samt hur förberedelsen och dialogen ska ske mellan de olika samverkansnivåerna. Förutsättningarna för skyddsombuden att utföra sitt uppdrag och rimlig arbetstid för detta har också diskuterats.

Under året har en ny rutin för sjukfrånvaro och rehabilitering tagits fram för att tydliggöra och underlätta arbetet med att hantera ohälsa hos medarbetare, minska korttidssjukfrånvaro och stödja medarbetare tillbaka i arbete genom rehabiliteringsprocessen. Den 1 april 2023 inleddes samarbete med en ny leverantör av företagshälsovård som har genererat ett utökat samarbete jämfört med tidigare och ett bredare insatsutbud. Stort fokus har varit att förstärka de tidiga insatserna för att ytterligare

kunna minska den upprepade korttidsfrånvaron och förebygga eller förkorta sjukskrivning.

Åtgärder

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har inga allvarliga brister, dock kan det utvecklas vidare genom följande insatser år 2024;

- Informera och påtala vikten av att besvara pulsmätningarna så att svarsfrekvensen blir minst 80 %.
- Med hjälp av Opus tydliggörs årets teman i arbetsmiljöarbetet som består av; arbetsbelastning, arbetsskador och tillbud, hälsofrämjande arbete, kränkande särbehandling och hot och våld. Dessa teman hanteras på APT och dokumenteras därefter i Opus.
- Under året genomförs fyra pulsmätningar vars syfte är att fånga upp medarbetarnas organisatoriska förutsättningar och psykosociala arbetsmiljö. Dessa ska dokumenteras i Opus för att enkelt kunna följas upp.
- Genomföra två centrala introduktioner för nya medarbetare.
- Under året genomföra digitala utbildningstillfällen för medarbetare där HR-enheten går igenom vad arbetsskador och tillbud är samt hur anmälan görs.
- Genomföra insatser och aktiviteter för att förebygga och främja hälsa på förvaltningarna med syfte att öka arbetsglädjen och höja frisknärvaron.

Sammanfattning

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