



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-02-06

Vår referens

Moa Elfström

HR-konsult

moa.elfstrom@malmo.se

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2024

FSN-2024-5411

Sammanfattning

Förvaltningen lämnar en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt en sammanfattning av identifierade riskområden och planerade åtgärder.

Förslag till beslut

1. Funktionsstödsnämnden godkänner redovisningen av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2024.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse FSN 250224 - Årlig uppföljning SAM

Beslutsplanering

Funktionsstödsnämndens beredning 2025-02-13

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2025-02-14

Funktionsstödsnämnden 2025-02-24

Beslutet skickas till

Stadskontoret

Ärendet

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2023:1 ska en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ske en gång per år. Syftet är att utvärdera om det finns en systematik i arbetsmiljöarbetet, det vill säga att det till exempel finns rutiner för hur introduktion ges, att det finns tydliga rutiner och instruktioner för hur arbetet ska utföras och att dessa är väl kända för medarbetarna samt att regelbundna undersökningar och riskbedömningar görs.



Sedan 2022 har Malmö stad har en modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som bygger på dialog med fokus på tillit, kvalitet och lärande. Uppföljningen görs på samtliga organisationsnivåer i förvaltningen, inklusive alla chefsnivåer, samt i hela samverkanssystemet.

Följande fungerar bra gällande arbetsmiljöarbetet i förvaltningen

Arbetsätt, strukturer och lärande i samband med Arbetsmiljöverkets inspektioner har utvecklats och bedöms fungera bra. I de fall där det frekvent förekommer inspektioner har ledningsgrupperna och samverkansgrupperna inspektioner som stående punkt på mötena för att lära av varandra och sprida goda exempel.

Stöd och avlastning till sektionschefer och enhetschefer vid arbetsanhopningar uppges att fungera väl i och med täta dialoger om arbetsbelastning i bland annat ledningsgrupper och 1.1-samtal.

Följande kan utvecklas gällande arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen

Stödande strukturer för bemanningsplanering har lyfts fram som ett förbättringsområde. Framför allt avser detta arbetsätt för att mer optimalt hantera korttidsfrånvaro för att minska sårbarheten och få en bättre kontinuitet i verksamheterna.

Chefers arbetsmiljö lyfts även som ett område att fortsätta utveckla i form av att ytterligare skapa strukturer i linjeorganisationen för stöd, prioritering och kollegialt lärande. Likaså behöver chefer tryggas i att planera och anpassa det systematiska arbetsmiljöarbetet för de specifika arbetsplatserna.

Arbetsmiljöverkets inspektioner 2024 och rapporterade tillbud och arbetsskador visar att det finns fortsatt behov att fokusera på våld och hot i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Den digitala arbetsmiljön kan lätt förbises trots att den har påverkan på både den fysiska och organisatoriska och sociala arbetsmiljön och därmed behöver denna dimension ges större utrymme än vad den gör idag.



Följande delar av arbetsmiljöarbetet kommer förvaltningen att arbeta vidare med på förvaltningsnivå

Chefers kompetens och förutsättningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att stärkas bland annat genom att samtliga ledningsgrupper under våren kommer att genomgå en partsgemensam arbetsmiljöutbildning med fokus på det praktiska arbetsmiljöarbetet. Därefter kommer samtliga nya chefer erbjudas motsvarande praktiska utbildning löpande.

Under 2025 fortsätter implementeringen av forskningsbaserade friskfaktorer inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär ett stärkt fokus på det friska och det som fungerar bra samt att åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Under året kommer förvaltningens OSA-mål att revideras och ha sin utgångspunkt i friskfaktorerna och mallar för medarbetarsamtal ses över för att tydliggöra friskfaktorerna även i detta. Ett arbete kommer även att påbörjas för att integrera friskfaktorerna i samverkansarbetet både vad gäller arbetsplatsträffar och som underlag i att undersöka och riskbedöma förändringar.

Ett arbete pågår med att stärka kompetens och arbetssätt i chef i beredskapsfunktionen och under 2025 kommer förvaltningsgemensamma rutiner och arbetssätt tas fram. Rutinerna ska bland annat innehålla uppdrag, förutsättningar, avgränsningar och ersättningar med mera. Ett utbildningskoncept för chef i beredskap är framtaget för att rusta cheferna i uppdraget och tas i drift i februari 2025. Bland annat innehåller utbildningen information om förvaltningens rutin för våld, hot första hjälpen och krisstöd samt praktiska tips för att bedöma behovet av stöd efter en händelse. Som komplement till detta finns ett specifikt samtalsstöd framtaget för chef i beredskap för att vid samtal med drabbade medarbetare bringa en uppfattning kring vad som hänt och för att kunna bedöma mående, såväl fysiskt som psykiskt, och behov av stöd eller andra åtgärder.

Under året planeras aktiviteter för att stärka arbetsplatsernas kunskap, värderingar och attityder kopplat till säkerhet i arbetet. En film är framtagen riktad till förvaltningens samtliga medarbetare för att betona vikten av att anmäla tillbud och arbetsskador samt hur dialogen efter inträffade händelser kan bidra till ett lärande och förbyggande arbetsmiljöarbete. Praktisk träning i situationer med våld och hot kommer att komplettera arbetet med säkerhetskultur.

Ett pilotprojekt gällande språkutvecklande arbetsplats är under uppstart och förväntas ha positiva effekter på kommunikation och trygghet på arbetsplatsen och därmed en bättre arbetsmiljö.



Den digitala arbetsmiljön ska integreras på ett tydligare sätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med detta kommer att påbörjas under den senare delen av 2025.

Goda exempel från arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen

Strukturer kring lärande av Arbetsmiljöverkets inspektioner har fått god effekt genom att forum för att stötta och dela goda exempel skapats.

Det partsgemensamma arbetet och gemensamma utbildningsinsatser i bland annat samverkansavtalet.

Digitala HR-sändningar med tema arbetsmiljö med olika funktioner i förvaltningen.

Ansvariga

Charlotte Widén Odder Förvaltningschef