



Datum

2023-03-09

Vår referens

Åsa Bolltoft

HR-konsult

asa.bolltoft@malmö.se

Tjänsteskrivelse

Årlig uppföljning av systemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2022

FSN-2022-5199

Sammanfattning

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

Förslag till beslut

1. Funktionsstödsnämnden godkänner redovisningen av årlig uppföljning av systemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2022

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse FSN 230327 - Årlig uppföljning av systemet för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2022

Beslutsplanering

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2023-03-16

Funktionsstödsnämnden 2023-03-27

Beslutet skickas till

Stadskontoret har mottagit digital återkoppling i ärendet.

Ärendet

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2001:1, ska en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ske en gång per år. I år har uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförts på nytt sätt i enlighet med förvaltningens Rutin för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Dialoger har förts från sektionschefsnivå i ledningsgrupper och genom hela samverkanssystemet och utgått från givna frågeställningar. Under 2023 kommer dialogerna att föras från arbetsplatsnivå och uppåt. Vidare har det förts dialog om de större riskområdena och åtgärderna som planeras inom förvaltningen. Nedan redovisas en sammanfattning av vad som framkommit i dialogen. Protokoll från förvaltningsrådet/skyddskommittén redovisades på nämnden i februari.

Följande fungerar bra gällande arbetsmiljöarbetet i förvaltningen

Dialog i skyddskommittén samt arbete och dialog i den partssammansatta beredningsgruppen för arbetsmiljö lyfts som välfungerande och goda exempel på hur samverkan kan ske.

Arbetsmiljöarbetet i samband med Arbetsmiljöverkets inspektioner har utvecklats sedan något år tillbaka och håller en mycket högre nivå än tidigare.

Det konstateras att balans mellan krav och resurser hos cheferna är en viktig förutsättning för ett fungerande arbetsmiljöarbete. Vidare är tillgången på skyddsombud i verksamheterna och kunskaper i arbetsmiljö hos chefen viktiga för ett välfungerande arbetsmiljöarbete.

Följande kan utvecklas gällande arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen

Förvaltningen kan utveckla arbetet med att skapa bättre förutsättningar för att sprida kunskaper och lärdomar, exempelvis utifrån inspektioner då lärandet har en tendens att stanna lokalt.

Den digitala arbetsmiljön påverkar medarbetarna i organisationen. Det framhålls att den digitala arbetsmiljöns påverkan på medarbetarna kan undersökas ytterligare. I förvaltningens checklista för skydds rond finns ett område som behandlar den digitala arbetsmiljön.

Det konstateras att det behövs en kunskapshöjning bland chefer och medarbetare kring SAM och OSA samt att förvaltningen behöver arbeta mer förebyggande i stället för reaktivt.

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

Förvaltningen kommer under året utveckla arbetet med att lära av varandra och sprida vidare goda exempel och kunskaper som fungerar. Det gäller bland annat det praktiska arbetsmiljöarbetet avseende att utreda tillbud och svara på Arbetsmiljöverkets inspektioner samt identifierade risker och brister för att kunna arbeta mer proaktivt.

Behov kopplat gällande arbetsmiljöarbetets förutsättningar och hantering

Förvaltningen ser att det finns ett stadsövergripande behov att arbeta med och utveckla systemstöd för uppföljning och planering av arbetsmiljöarbetet. Det vore också en fördel med ett enklare system för rapportering av tillbud och arbetsskador.

För att ytterligare öka kunskapen i arbetsmiljöfrågor är det viktigt att det finns tillgång till fler platser i den stadsövergripande arbetsmiljöutbildningen.

Det är viktigt att ha ett arbetsmiljöperspektiv i samband med anskaffning, utformning och tillgång av lokaler.

Goda exempel från arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen

Skyddskommittén får löpande genomgång av arbetsskador och tillbud samt en beskrivning av vad som hänt. Vidare lyfts underlag kring svar till Arbetsmiljöverket för dialog i skyddskommittén, vilket båda utgör goda exempel hur parterna arbetar gemensamt med dessa frågor.

Det partssammansatta arbetet i beredningsgruppen för arbetsmiljö framhålls som ett

exempel på hur ett nära arbetsmiljöarbete mellan parterna kan fungera på ett bra sätt.

Identifierade riskområden och planerade åtgärder

Stress – krav och resurser, otydlighet i roller och i samarbeten samt kompetensutveckling är några av de riskområden som framkommit i dialogen. Inom ramen för arbetet med Vårt kärnuppdrag kopplat till Hållbart ledarskap och hälsosam organisation kommer det exempelvis att tas fram ett ledarprogram innehållande bland annat handledning för chefer, reflektionsgrupper och mentorskap.

Vidare pågår arbete i beredningsgruppen arbetsmiljö som bland annat omfattar kompetenshöjande insatser avseende arbetsmiljöarbetet. Det inbegriper kunskaper inom organisatorisk- och socialarbetsmiljö som är viktiga i sammanhanget. Förvaltningen kommer även att se över det administrativa stödet åt chefer i verksamheten i syfte att förbättra deras förutsättningar så att balans mellan krav och resurser kan uppnås. Respektive action- och beredningsgrupp har tagit fram separata handlingsplaner som beskriver de åtgärder som ska genomföras.

Ansvariga

Urban Funck HR-chef

Charlotte Widén Odder Förvaltningschef