

Handläggare
Anneli Gustafsson
Telefon: 08-508100345

Till
Östermalms stadsdelsnämnd
2023-04-27

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 och plan för kommande år

Förslag till beslut

Östermalms stadsdelsnämnd tar del av redovisningen och lägger rapporten till handlingarna.

Sammanfattning

Förvaltningen har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete, samverkansavtalet samt aktiva åtgärder mot diskriminering. Enkäten besvarades av chefer tillsammans med skyddsombud under december 2022.

Resultatet visar sammanfattningsvis att det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkansavtalet och arbetet med aktiva åtgärder fungerar väl. I jämförelse med 2021 års resultat har det skett en viss förbättring inom området samverkan med fackliga organisationer.

Inom vissa områden kvarstår förbättringsbehov särskilt när det gäller introduktion av medarbetare där arbetsmiljöinformation ingår.

Bakgrund

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren årligen följa upp hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheten.

Enligt diskrimineringslagens bestämmelser ska arbetsgivaren vidta aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering, trakasserier och repressalier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. För att följa upp detta integreras även dessa frågor i den årliga uppföljningen.

Syftet med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, aktiva åtgärder samt samverkansavtalet är att få en bild över hur arbetet inom dessa områden fungerar i praktiken, bibehålla och stärka det som fungerar bra samt vidta åtgärder inom de områden där förbättringar behöver ske.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av HR-avdelningen. Resultatet har behandlats i avdelningssamverkan för samtliga verksamhetsområden samt i förvaltningsgruppen. Åtgärdsförslag och fokusområden har tagits fram på samtliga nivåer.

Ärendet

Förvaltningen har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkansavtalet samt aktiva åtgärder via en enkät som skickats till förvaltningens chefer under november 2022.

Chefer och de lokala skyddsombuden ansvarade tillsammans för att besvara denna enkät. Om lokala skyddsombud saknades på arbetsplatsen, har förvaltningens huvudskyddsombud bjudits in.

100 % av de tillfrågade cheferna har besvarat enkäten och uppföljningen har behandlats i samverkan med fackliga parter. Uppföljningen ingår också i förvaltningens årshjul för arbetsplatsträffar. Avdelningar som deltagit är förskola- och parklek, socialtjänst, äldreomsorg, administrativa, ekonomi, HR.

Resultatet visar sammanfattningsvis att det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och arbetet med aktiva åtgärder fungerar väl. I jämförelse med 2021 års resultat så har det skett en viss förbättring i området samverkan med fackliga organisationer och skyddsombud. Vi har ett fortsatt gott resultat inom de flesta områden.

Inom vissa områden kvarstår förbättringsbehov särskilt när det gäller introduktion av medarbetare där arbetsmiljöinformation ingår. Särskilt tidsbegränsade anställda, praktikanter och inhyrd personal sticker ut som grupper som inte i tillräcklig utsträckning får tillräcklig introduktion inom arbetsmiljöområdet.

Det finns även fortsatt ett behov av att förvaltningen tillsammans med de fackliga parterna arbetar för att det ska finnas lokala skyddsombud inom varje skyddsområde.

Fullständigt resultat för år 2022 inom samtliga frågeområden se bilaga 1.

Synpunkter och förslag

Följande fokusområden har tagits fram för samtliga verksamheter år 2023:

- HR och verksamheternas avdelningsstöd ser tillsammans över möjligheten att underlätta för enheterna att genomföra introduktion med arbetsmiljöinformation.
- Huvudskyddsombud, skyddsombud och chefer tar ett gemensamt ansvar att använda det stödmaterial som tagits fram partsgemensamt för att öka antalet lokala skyddsombud.
- Följa upp i förvaltningens samverkans forum att rapporterade händelser i incidentrapporteringssystemet IA utreds och åtgärdas skyndsamt.
- Säkerställa att rutinen för kränkande särbehandling är känd i organisationen.

Jesper Ackinger
Stadsdelsdirektör
Östermalms
stadsdelsförvaltning

Helena WibergWiberg
HR-chef
Östermalms
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Resultat år 2022 årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Jesper Ackinger, Tf stadsdelsdirektör	2023-04-05
Helena Wiberg, HR-chef	2023-04-04