

Ange förvaltning
Ange namn.

Föredragande:

(som avsatt tid i samband med sammanträdet) Jenny Nolin

Instans:

(högsta instans där ärendet ska behandlas) Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträde:

(önskat sammanträde/-n, ange önskad tidsplan) 2022-03-29

Inför Arbetsmiljöverkets uppföljning av sin inspektion av kommunens arbetsmiljöarbete 2021

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Under våren 2021 inspekterade Arbetsmiljöverket kommunens arbetsmiljöarbete med fokus på processen årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Inspektionsmeddelandet med vissa identifierade brister inkom i juni 2021.

Uppföljning från Arbetsmiljöverkets sida är planerat till den 23 maj (inledande möte) och 15 juni (återkoppling). Däremellan utför Arbetsmiljöverket stickprovskontroller i verksamheten. I uppföljning deltar personer ur kommunledningen, både tjänstemannasidan och politiken, samt representanter från kommunens centrala skyddskommitté.

Så har vi åtgärdat de brister som Arbetsmiljöverket påtalade i vårt systematiska arbetsmiljöarbete

Genomfört:

- Kommunfullmäktige antog 1 mars 2022 en ny arbetsmiljöpolicy. Arbetsmiljöpolicyen är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna.
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har byggts in i kommunens verksamhetsplan, oftast med en koppling till friskfaktorerna.
- Mallarna för fördelning av arbetsmiljöuppgifter har förbättrats, en informationsinsats till cheferna genomfördes våren 2021.
- Ansvarig HR-partner har individuella introduktionsmöten med nya chefer där bland annat fördelning av arbetsmiljöuppgifter, KIA-inloggning och behov av vidare utbildning/introduktion i bland annat arbetsmiljöarbete checkas av.
- HR har omorganiserat sig för att kunna ge bättre chefsstöd i bland annat arbetsmiljöarbete. Den nya rollen HR-partner är verksamhetsnära och kan anpassa

Ange förvaltning

Ange namn.

stödet i HR- och arbetsmiljöfrågor till lokala behov och förutsättningar. Kanaliserar behov, problem och förutsättningar tillbaka till HR-specialister som då kan förbättra processer, stödmaterial och anpassa utbildningar mm.

- Ny KIA-utbildning för chefer med fokus på syftet och nyttan med systemet i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Utgångspunkt i chefernas behov "här och nu".
- KIA har uppdaterats med valbara alternativ för organisatoriska och sociala arbetsmiljörisiker/skadeorsaker.
- Chefer inom sektor Bildning och sektor Omsorg har fått utbildning i samverkan
- Gemensamt årshjul för SAM innebär bättre och mer stöd till cheferna, både muntligt och skriftligt. Tydligare vad som förväntas av cheferna, påminnelser om olika arbetsmiljöuppgifter och bättre information om hur arbetsmiljöuppgifter ska utföras – exempelvis vikten av delaktighet och samverkan.
- Förbättrat frågorna i checklistan för årlig uppföljning så att frågorna är lättare att förstå och besvara korrekt. Kommunicerat ännu tydligare kring syftet med uppföljningen och att brister i första hand åtgärdas av ansvarig chef. På verksamhets-, sektors- och kommunnivå genomförs strukturella/strategiska/övergripande förbättringar.
- Testar ny undersökningsmetod för chefers arbetsmiljö inom verksamhetsområdet produktion (Sektor omsorg). Enkäter följt av fokusgrupper och workshops.
- En arbetsmiljöingenjör som gör sin praktik på Östhammars kommun hjälper oss kartlägga och analysera delar av våra chefers organisatoriska förutsättningar.

Planerat men inte genomfört:

- Sprida nytt informationsmaterial för medarbetare om rapportering i KIA (tillbud, olyckor etc).

Beslutsunderlag

Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande 2020/011469, 2021-06-19. (eventuellt)

Beslutet skickas till

Verksamhetsstöd, HR: Pauliina Lundberg, Jenny Nolin.

Pauliina.lundberg@osthammar.se, jenny.nolin@osthammar.se