

Datum  
2020-06-25

Handläggare  
Namn: Annette Hedlin  
Enhet: Arbete och försörjning

## Arbetsmiljörapport 2020

### Syfte

Enligt AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den ska dokumenteras skriftligt.

Denna uppföljning sker på samtliga nivåer i kommunen från enhet till förvaltningsövergripande.

Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet till överordnad chef för att möjliggöra för respektive chef att kunna bedöma om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav.

### Ansvar

Respektive chef rapporterar till överordnad chef enligt vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter.

### Arbetsmiljömål

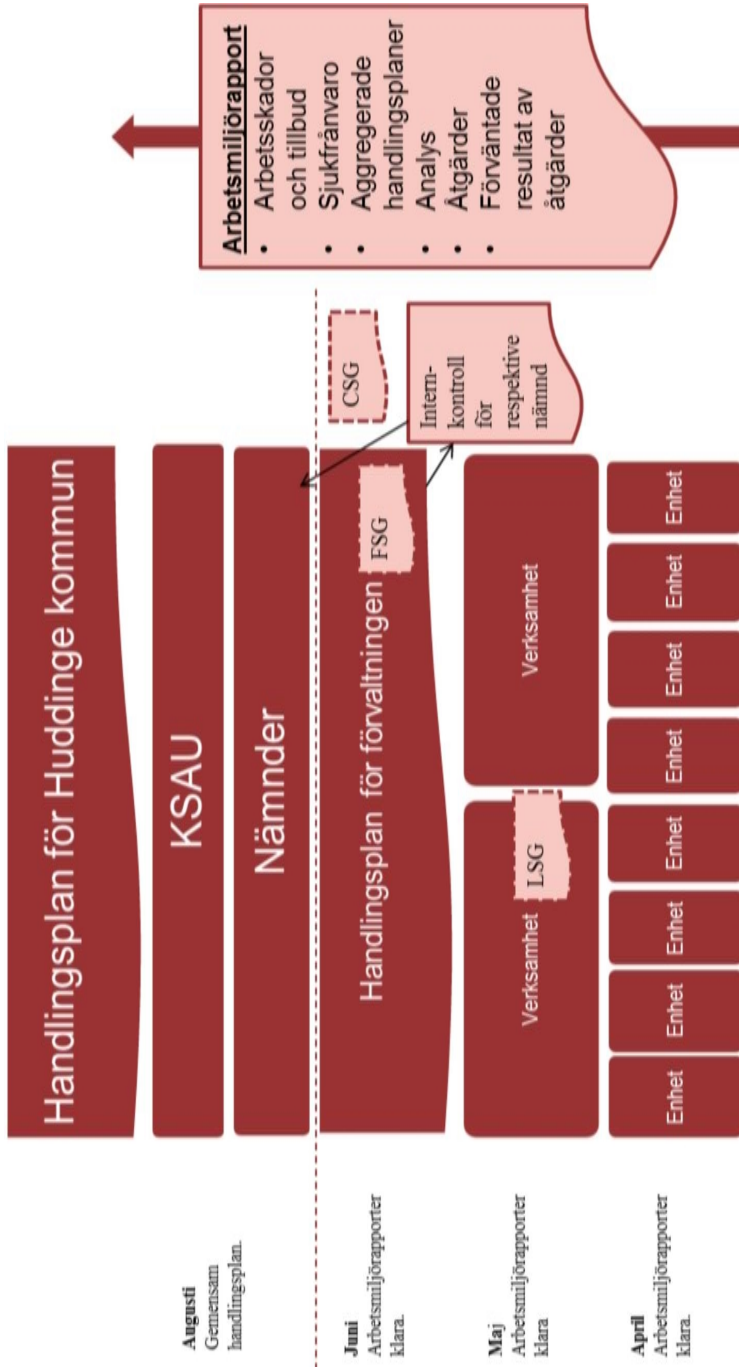
Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett underlag för framtagande av verksamhetens arbetsmiljömål som formuleras i arbetsplanen.

### Rapporteringsväg

Utifrån aggregeringsplanen, där tidsangivelser finns, rapporterar chef på respektive nivå sin sammanställning av arbetsmiljöarbetet i form av arbetsmiljörapporten vidare enligt följande.

Arbetsmiljörapporterna redovisas i samverkansgrupper på respektive nivå.

*Se skiss på nästa sida.*



### **Särskild instruktion för arbetsmiljörapport 2020**

Mot bakgrund av det rådande utbrottet av coronavirus/covid-19 och den hårt ansträngda situationen i Huddinge kommuns verksamheter blir omfattningen av årets arbetsmiljörapport reducerad i innehållet. Vi fokuserar på kartläggning, riskbedömning, åtgärder samt uppföljning av åtgärder. En del av rubrikerna som vanligtvis brukar rapporteras är tillfälligt borttagna ur 2020 års arbetsmiljörapport.

#### **Instruktion till mallen**

-I kursiv stil under respektive rubrik finns angivet vilka uppgifter du ska arbeta med. Den kursiva texten samt denna instruktion kan du med fördel radera när arbetsmiljörapporten är klar.

#### **Sammanfattning av föregående års åtgärder**

Inom arbete och försörjning har följande åtgärder genomförts:

- Inom arbete och försörjning har det under 2019-2020 genomförts omorganisationer inom båda sektionerna och de respektive enheterna vilket medfört effekter på arbetsmiljön.
- Risk- och konsekvensanalys genomfördes 2019 inför förändrade arbetssätt på försörjningsstödsenheten. Arbetet har även bedrivits genom heldagar med arbetsgruppen och mindre arbetsgrupper för att arbeta fram de nya arbetssätten. De nya arbetssätten trädde i kraft i april 2020, två månader tidigare än planerat med anledning av Covid-19.
- Inom bosamordningsenheten har arbetsprocesser tydliggjorts under 2019 med fokus på uppdrag och roller. Kopplat till det arbetet har även ett flertal rutiner tagits fram eller reviderats.
- Inom bosamordningsenheten har handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån resultatet i föregående års medarbetarenkäten följts upp vilket har resulterat i stora förbättringar inom flera områden.
- Risk- och konsekvensanalyser genomfördes 2019 inom bosamordningsenheten inför ny förvaltningstillhörighet, avveckling av en verksamhet, sektionstillhörighet samt riskbedömningar utifrån årsplan för arbetsmiljöarbete.
- Inom bosamordningsenheten har även andra åtgärder vidtagits så som t.ex. utbildning i hantering av larm, HR- konsult har deltagit på arbetsplatsträff och informerat medarbetare om arbetstider, semester och ledigheter, brandövning, ergonomigenomgång.
- Enheterna inom sektionen etablering och arbetsmarknad har under det gångna året fokuserat på att utveckla respektive enhets processer i syfte att både förtydliga arbetssätt, utveckla nya metoder och understödja bättre måluppföljning.
- Sektionsövergripande arbetsmiljörund genomfördes inom Etablering och arbetsmarknad enligt plan tillsammans med huvudskyddsombud och skyddsombud i september 2019. Likaså har en sektionsövergripande genomgång av säkerhets- och brandskyddsfrågor genomförts med medarbetarna i maj och december 2019. Rapportering av tillbud och olycksfall har skett enligt rutin via kommunens systemstöd för ändamålet,

KIA. Risk- och konsekvensanalyser har genomförts vid samtliga organisatoriska förändringar av större karaktär.

### **Analys av pågående arbetsmiljöarbete**

#### **APT och samverkan**

Inom arbete och försörjning har följande frågor aktualiserats:

- Arbete med åtgärder utifrån medarbetarenkäten inom försörjningsstödsenheten.
- Fokus inom arbetsmiljöarbetet har varit utifrån effekterna av Covid-19 inom försörjningsstödsenheten. Följande åtgärder har vidtagits: regelbunden genomgång med medarbetarna om riktlinjerna i kommunen, möjliggjort för arbete hemifrån, minskat ner brukarkontakt till enbart det nödvändigaste, ersatt fysiska möten med skype-möten, utökade telefontider, e-tjänstansökan för att söka ekonomiskt bistånd, ej gjort hembesök, städrutiner har setts över och inlåning av personal för att minska arbetsbelastningen vid sjukdom.
- Inom bosamordningsenheten har introduktionen av nya medarbetare setts över med införande av mentorskap och individuella introduktionsplaner.
- Etablering och arbetsmarknadssektionen har fokuserat på följande områden: Lokalernas beskaffenhet – införskaffning av kylanläggning, förbättringar av lokalvårdens utförande, förtydligande av rutiner kopplat till sopsortering, översyn köksschema och ergonomigenomgång samt inredning av konferensrum. Säkerhet – genomgång rutiner för hot och våld, inbrott, brand och larm, sekretess vid klientbesök samt för ensamarbete. Organisation – organisationsförändringar och processöversyn. Medarbetarenkät – utfall och prioriterade områden. Formerna för arbetet – årshjul för arbetsmiljöarbetet och forum för diskussion av arbetsmiljöfrågor.
- Samverkan med fackliga representanter och skyddsombud har genomförts månatligen och protokoll publiceras på kommunens intranät.

#### **Arbetsmiljöronder inklusive medarbetarenkäten**

- Inom försörjningsstödsenheten har ingen fysisk arbetsmiljörund genomförts under 2019 utan arbetsplatsen har arbetat med checklistorna: Kontor, Trivsel och arbetsklimat, Socialt klimat, Rutiner av kränkande särbehandling, Alkoholpolicyn. De risker som identifierats i samband med checklistorna har varit av mindre karaktär och inte krävt åtgärdsplan.
- Inom bosamordningsenheten har en fysisk arbetsmiljörund genomförts. De risker som har noterats har åtgärdats direkt i anslutning till arbetsmiljöronden.

- Inom bosamordningsenheten har resultat från årets medarbetarenkät presenteras på arbetsplatsträff. Resultatet visar att enheten befinner sig i zon för förändringskraft samt att det har skett en förändring inom flera områden jämfört med förra året. De starkaste områdena är: socialt klimat, lärande i arbetet, återkoppling och ledarskap. Arbetet har resulterat i en handlingsplan med fokus på områdena arbetstakt, arbetsrelaterad utmattning, delaktighet samt målkvalitet är ett område som kräver åtgärd.
- Inom etablering och arbetsmarknadssektionen har arbetsmiljöronder genomförts enligt plan tillsammans med enhetschefer, skyddsombud och huvudskyddsombud i september 2019 där kommunens checklistor nyttjades som grund. Delar av identifierade åtgärder är vidtagna medan andra avvaktas till följd av osäkerhet kring framtida fysisk placering.
- Inom etablering och arbetsmarknadssektionen har företagshälsovården genomfört en kartläggning av den fysiska arbetsmiljön med betoning på ergonomi. Åtgärder har vidtagits i relation till denna kartläggnings slutsatser.
- Inom etablering och arbetsmarknadssektionen har medarbetarenkät genomförts enligt plan. Utifrån resultatet har enheterna ihop med medarbetarna identifierat områden som behöver utvecklas vidare. Arbetsmarknadsenheten kommer under året arbeta vidare med arbetsrelaterad utmattning, delaktighet och återkoppling. Integrationsenheten kommer arbeta vidare med lärande i arbetet, arbetsplatsträffar och delaktighet.

### **Sammanfattning av planerade åtgärder från handlingsplaner**

Respektive sektionens sammanfattning återfinns i deras rapporter, på verksamhetsnivå saknas risker som behöver föras över.