

Handläggare
Camilla Freedeke
0480-45 00 00

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-04-13

Ärendebeteckning
SN 2022/0278.11.01

Socialnämnden

Rapport årlig uppföljning SAM

Förslag till beslut

Socialnämnden fattar inget beslut med anledning av informationen.

Bakgrund

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 är arbetsgivaren skyldig att årligen följa upp och dokumentera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, har fungerat.

Kalmar kommun följer upp arbetet genom en enkät som besvaras av chefer, skyddsombud, arbetsplatsombud och fackliga företrädare.

Resultatet sammanställs och presenteras i samverkansgrupp och nämnd på respektive förvaltning.

Camilla Freedeke
Tf socialchef

Bilagor
SAM 2021 - socialförvaltningen



Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Socialförvaltningen

Antal svar: 94

Kalmar kommun



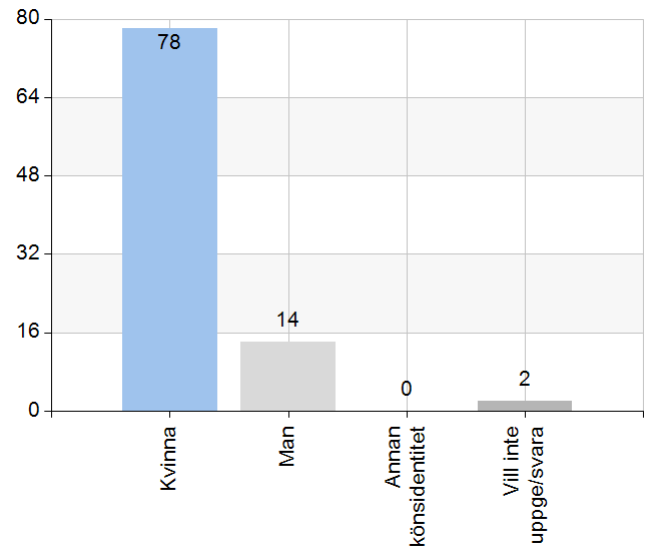
Uppföljning av Kalmar kommuns systematiska arbetsmiljöarbete 2021

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 är arbetsgivaren skyldig att årligen följa upp och dokumentera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat. Enkäten har besvarats av chefer, skyddsombud och andra med tilldelat arbetsmiljöansvar.

Resultatet redovisas i denna rapport och identifierade behov av åtgärder ansvarar arbetsgivaren för. Se vidare i Kalmar kommuns arbetsmiljöprocess i verksamhetshandboken. Resultatet kommer att presenteras i samverkansgrupp och nämnd på respektive förvaltning.

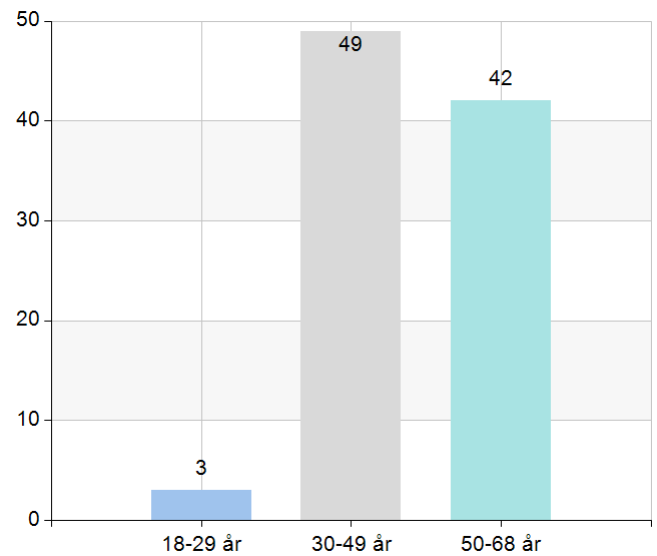
Är du kvinna, man eller har annan könsidentitet?

Namn	Antal
Kvinna	78
Man	14
Annan könsidentitet	0
Vill inte uppge/svara	2
Total	94



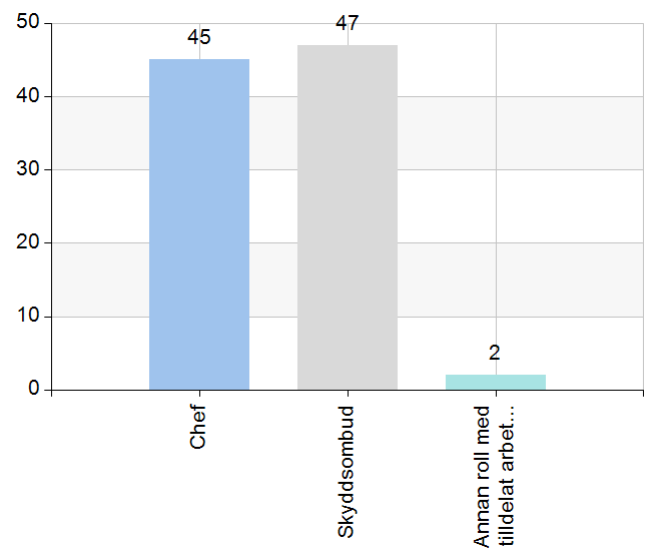
Ålder

Namn	Antal
18-29 år	3
30-49 år	49
50-68 år	42
Total	94



Vilken roll har du i arbetsmiljöarbetet?

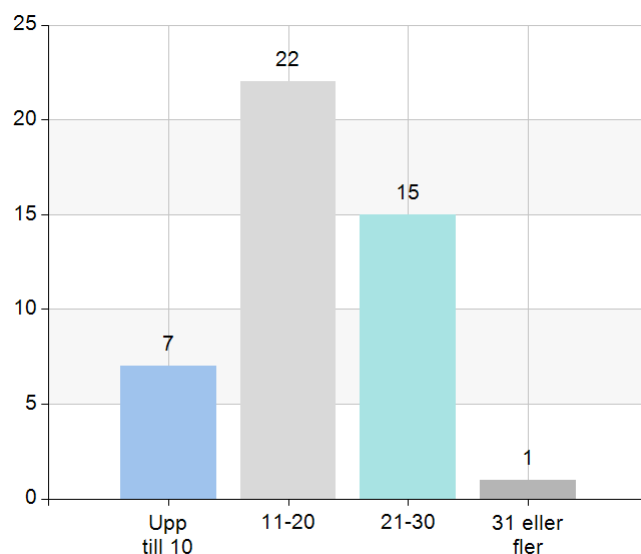
Namn	Antal
Chef	45
Skyddsombud	47
Annan roll med tilldelat arbetsmiljöansvar	2
Total	94



Frågor ställda enbart till chefer

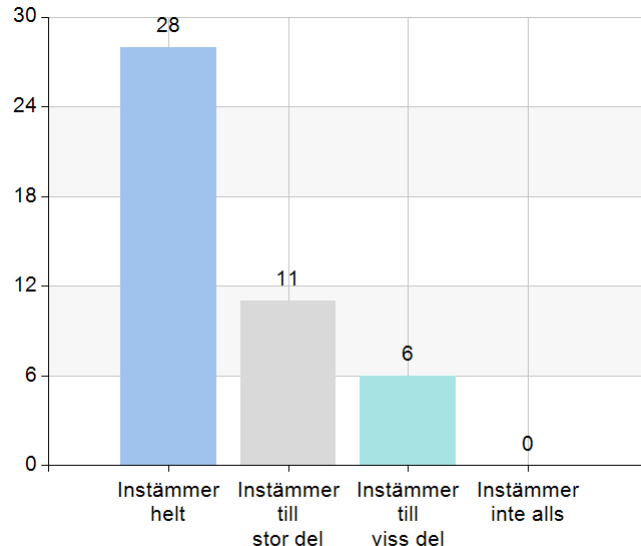
Hur många medarbetare har du personalansvar för?

Namn	Antal
Upp till 10	7
11-20	22
21-30	15
31 eller fler	1
Total	45



Jag anser att arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område i mitt uppdrag som chef

Namn	Antal
Instämmer helt	28
Instämmer till stor del	11
Instämmer till viss del	6
Instämmer inte alls	0
Total	45



Kommentarer

Som enhetschef har man tydliga rutiner och riktlinjer och via delegering hur arbetsmiljöarbetet ska utföras och dokumenteras. Enhetschefens egen arbetsmiljösituation är inte lika prioriterat och uppmärksammat kanske

Hinner inte med allt som ska göras enligt lag och rutin. Har tyvärr ingen fungerande lokal samverkansgrupp

Ja men det är svårt att hinna med alla uppgifter och följa årshjulet. Kärnverksamheten och många andra frågor behöver också prioriteras. Överlag har vi för lite tid till APT och brukarmöten under året för att kunna arbeta igenom frågorna ordentligt.

Då jag inte har arbetsmiljöansvaret för några fysiska arbetsplatser jobbar jag mer med lyhördhet och personlig omtanke (poolverksamhet)

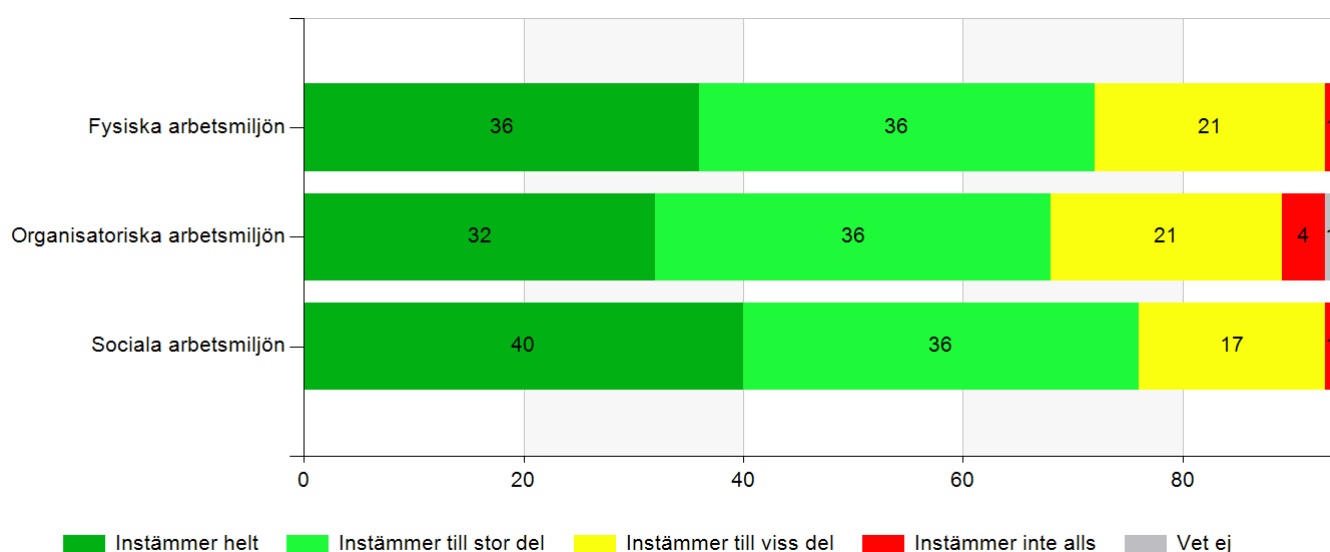
Grundläggande krav på arbetsmiljöarbetet

Den fysiska arbetsmiljön består av konkreta faktorer som belysning, arbetsställning, ljud, kemikalier, städning, ventilation, temperatur, farliga maskiner och liknande.

Organisatorisk arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som påverkas av ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar.

Sociala arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

1. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är i sin helhet en naturlig del i den dagliga verksamheten (3 § AFS 2001:1)



Kommentarer

fysisk arbetsmiljö handlar främst om IT-frågor, skrivare och annat som inte fungerar.

I det dagliga arbetet inom LSS är det fokus på flera saker som gör att brukaren ofta går före arbetsmiljön för medarbetarna

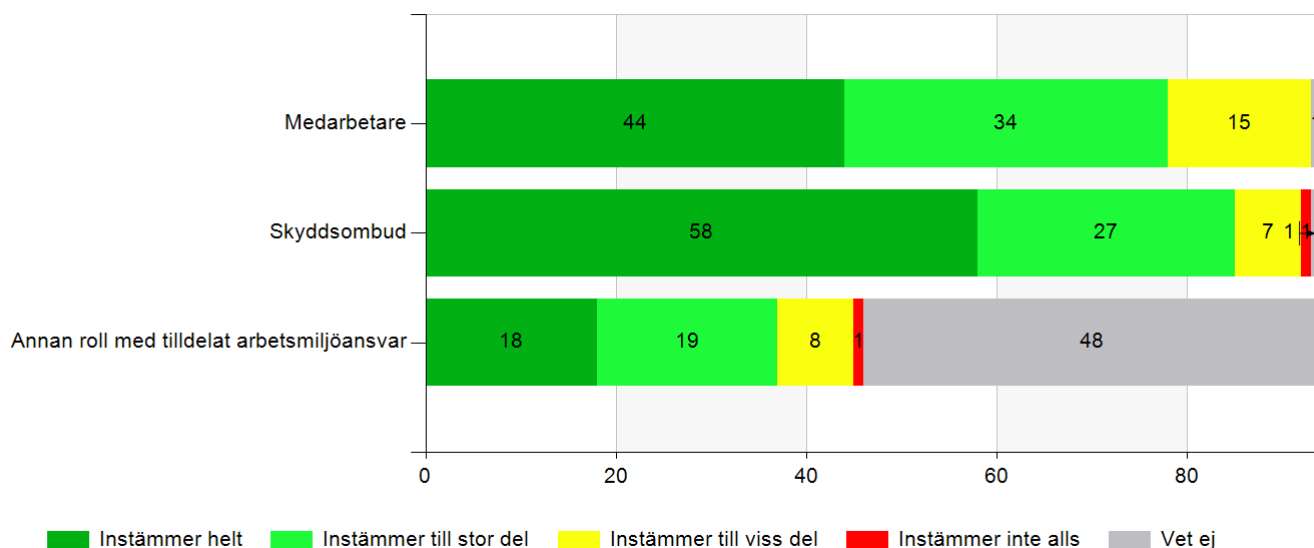
På grund av rådande pandemi har mycket av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkats negativt. Ledningen har varit bristfällig och inte tydlig i de olika rutinerna som behövs revideras under pandemin och arbetstagarna har behövt ta ett stort ansvar och inte kunnat vara lika delaktiga som i ett "normaltillstånd" i organisationen. Under pandemin har också flera viktiga kompetensutbildningar utförts, fast på grund av att det blivit på distans så har inte utfallet varit lika gynnsamt som man kunde hoppas.

Vi kämpar att vi inte mår bra även i denna lokalen. Förstår att det ska göras mätningar som håller på men de som gör mätningarna ska ta så lång tid på sig. Sedan ska det vidare för analys. Vi har fått symptom även de som inte var där på andra stället där vi blev dåliga. Ec gör så gott Ec kan men tycker det tar alldeles för lång tid i de andra parterna som ska göra mätningar och analysera. EC ska eller har börjat se efter annan lokal där vi kan vara. Därför instämmer till viss del.

Är ansvarig för poolverksamhet vilket gör att jag inte i det vardagliga arbetet har kontroll över den fysiska arbetsmiljön Det skiljer sig i hur jag organiserar och jobbar med mina medarbetare kring deras uppdrag även det social som vi försöker jobba med ständigt

Den fysiska är alltid lättare att arbeta med för att den är konkret. De andra två arbetas på samma nivå som fysiska men är svårare då det inte syns på utsidan och ta längre tid att upptäcka, eftersom man går på känslan hos individen både med tex arbetsbelastning och det sociala samspelet kollegor emellan. För många är känslan man har inombords svår att göra tillbud på eller arbetsskada.

2. Nedanstående roller ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet (4 § AFS 2001:1)



Kommentarer

har inget skyddsombud eller lokal samverkansgrupp i min enhet.

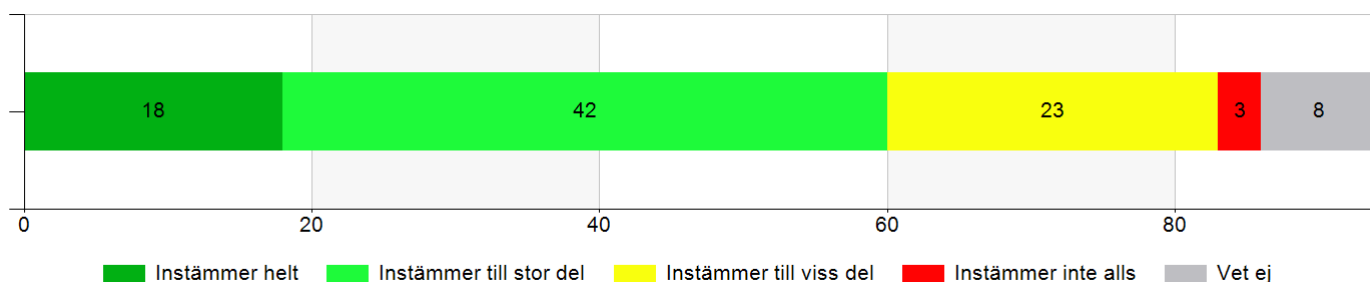
Det är lättare för skyddsombud att lyfta fram vissa arbetsmiljö-frågor, men medarbetare medverkar absolut till en viss del.

Se ovan svar.

Arbetsplatsen har ej haft systematiskt arbetsmiljöarbete än

Arbetsplatsen har ej börjat med systematiskt arbetsmiljöarbete.

3. Kalmar kommuns arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen (5 § AFS 2001:1)

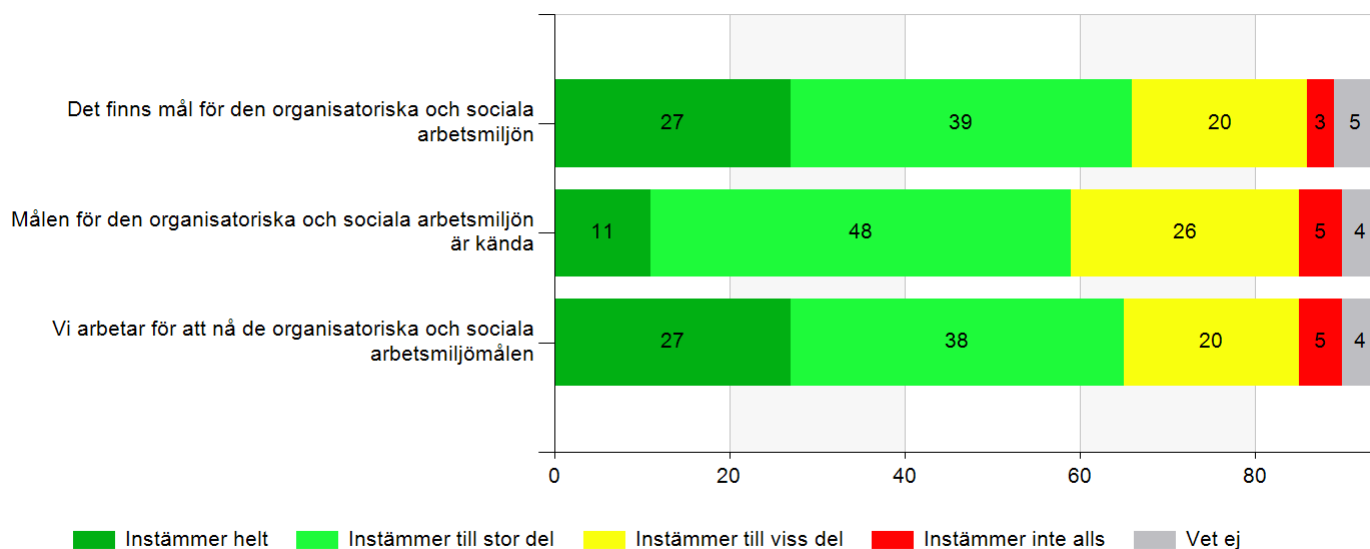


Kommentarer

Rätt ny EC i nuvarande verksamheter, så är lite oklart än om alla har full koll.

Vissa känner till den väl, en del av medarbetarna svarar nog nej på frågan.

4. Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (7 § AFS 2015:4)



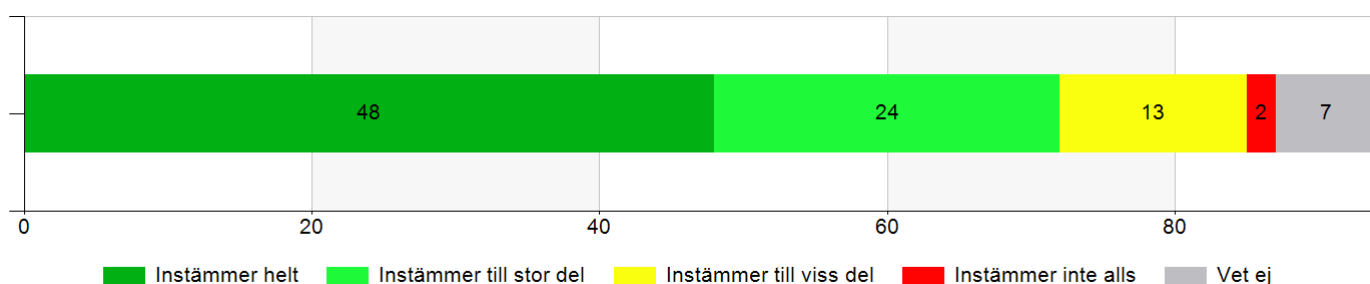
Kommentarer

Ständigt för hög arbetsbelastning har varit ett känt problem i flera år (pga svårt att rekrytera).

Arbetsplatsen är under långa perioder drabbad av hög arbetsbelastning och lite tid för återhämtning/reflektion. Det överskuggar alla andra frågor i arbetsmiljön eftersom en del medarbetare anser att det är den viktigaste frågan som behöver förbättras.

Ny EC, mitt i processen att se över allt detta.

5. Det finns skriftligt dokumenterade rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till, t ex årshjul, processbeskrivning eller annan planering av olika aktiviteter (5 § AFS 2001:1)



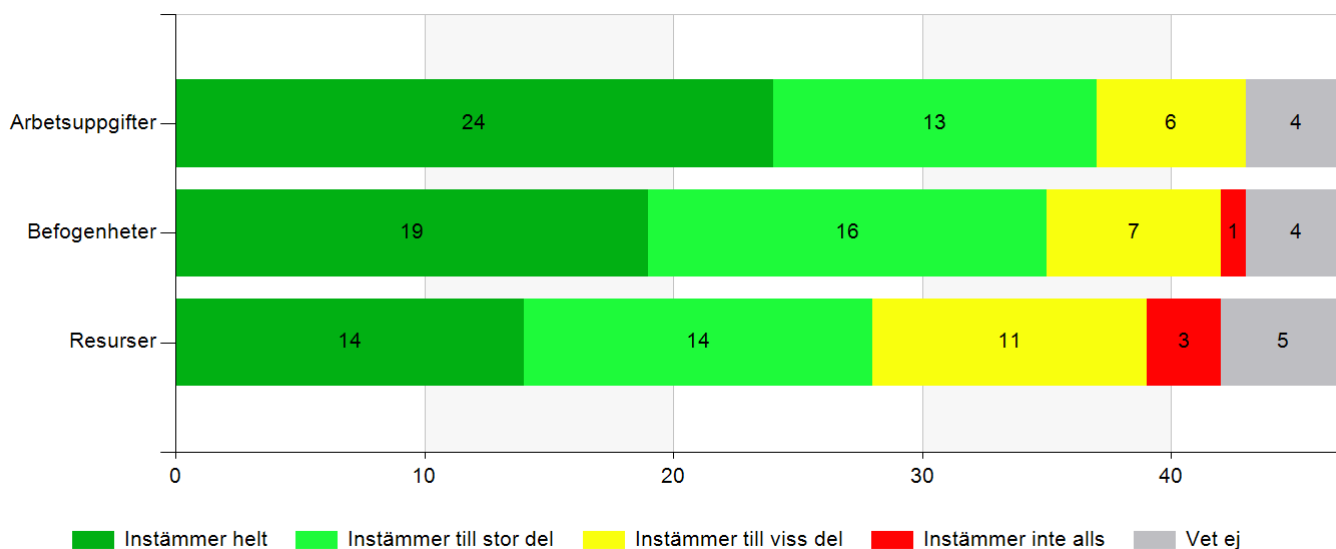
Kommentarer

Finns rutiner som är delat (samarbete) med kommun och företag.

Det har inte funnits utrymme att jobba med den sociala arbetsmiljön under pandemin

Uppföljning och kunskaper

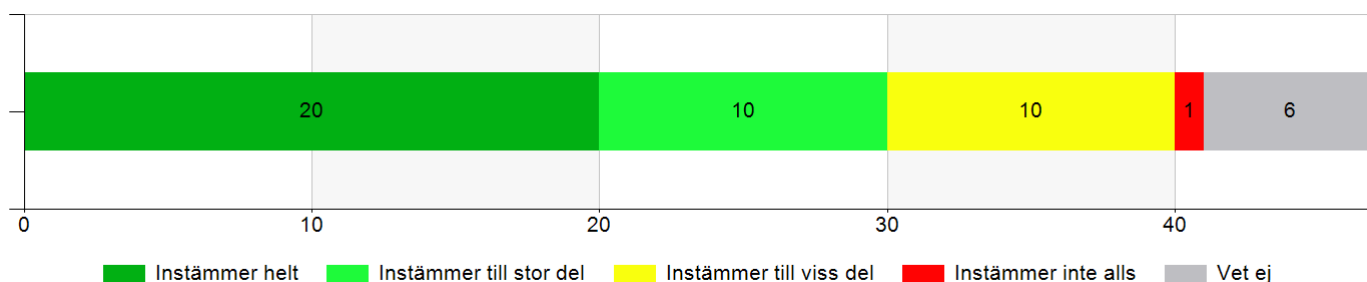
6. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är fördelat när det gäller (6 § AFS 2001:1):



Kommentarer

Effektivitet, ekonomi är drivkraften i uppföljningar av verksamheten därefter kommer kvalitet i verksamheten

7. Uppgiftsfördelningen är skriftligt dokumenterad (6 § AFS 2001:1)

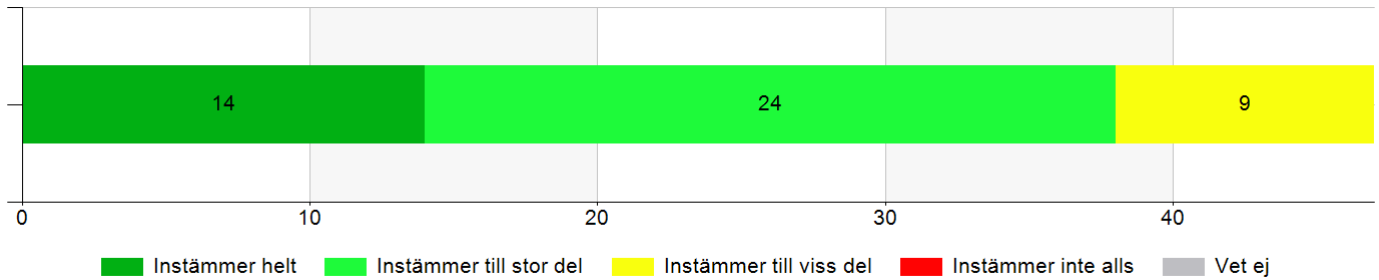


Kommentarer

Skrivit på delegeringen av arbetsmiljöansvaret för ca 7 år sedan därefter har det inte följts upp. Tror inte att mina nyare kollegor ens fått skriva på delegerade arbetsmiljöuppgifter när de anställdes som chefer

Är inte uppdaterat efter byte av verksamhetschef som är den som delegerar till mig som enhetschef. Bytet av chef gjordes för ca 1,5 år sedan. Kanske inte behövs.

8. Du som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kunskap om arbetet och riskerna i arbetet så att ohälsa och olycksfall kan förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö kan uppnås (7 § AFS 2001:1)



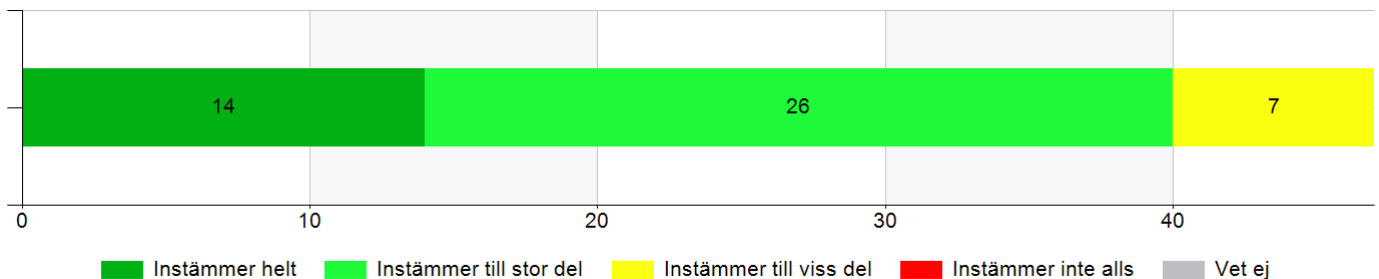
Kommentarer

ska gå SAM utbildning nu till våren men har även gått tidigare

Inte när det gäller hot och våld, utmanande beteende, missbruk, samsjuklighet. Ergonomi och fysisk arbetsmiljö utifrån ergonomi och andra fysiska risker är OK.

Jag kan behöva en repetition

9. Du som har arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper om hur du förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning (6 § AFS 2015:4)



Kommentarer

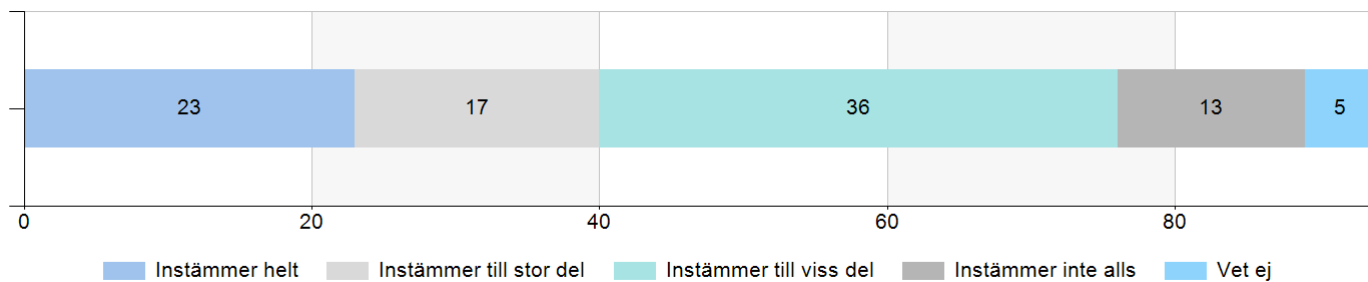
Har teoretisk kunskap men har väldigt svårt att omsätta den i praktiken bl a då arbetsbelastningen är fortsatt hög, en stor del av de anställda är oerfaren personal samt att det är svårt att rekrytera ny personal. Det är en mycket hög arbetsbelastning och tung myndighetsutövning på mina medarbetare så jag anser att de periodvis och återkommande har en hög arbetsbelastning.

Tankar och kunskap finns men svårt att rekrytera till tjänster.

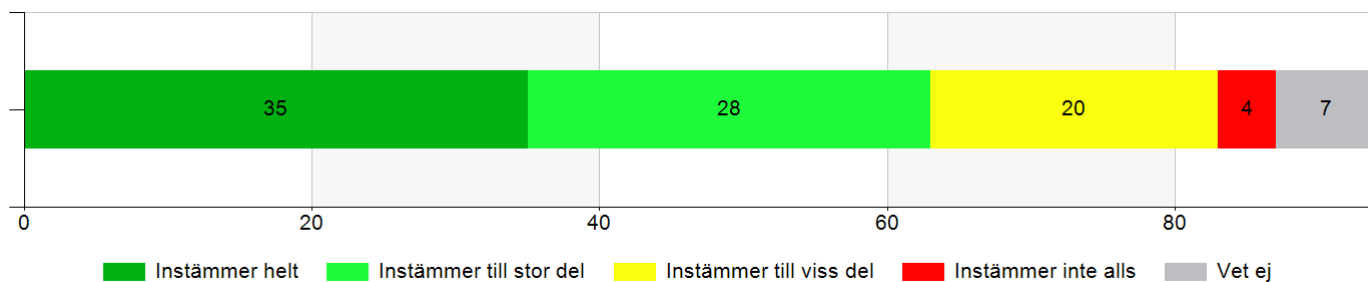
Kunskaper finns men inte alltid förutsättningar för att kunna förebygga och hantera då mängden ärenden och de arbetsuppgifter som ska utföras inte går att påverka.

Inte när det gäller hot och våld, utmanande beteende, missbruk, samsjuklighet. Ergonomi och fysisk arbetsmiljö utifrån ergonomi och andra fysiska risker är OK.

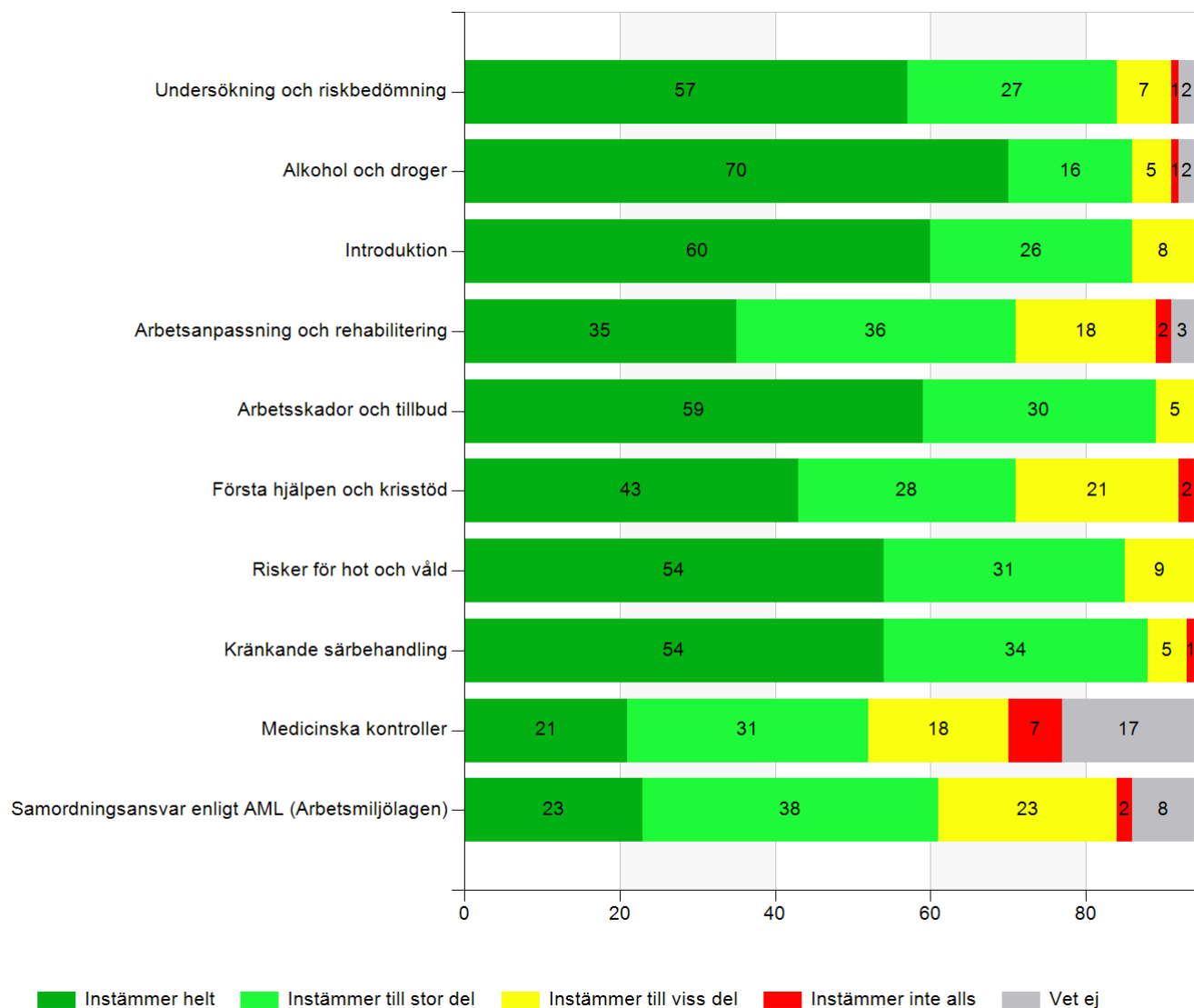
10a. Allvarliga risker (7 § AFS 2001:1)-Det finns arbetsuppgifter som utförs vid förvaltningen som är förenat med allvarliga risker i arbetet



10b. Allvarliga risker (7 § AFS 2001:1)-Det finns skriftliga instruktioner för arbeten med allvarliga risker



11. Jag känner till rutiner för:



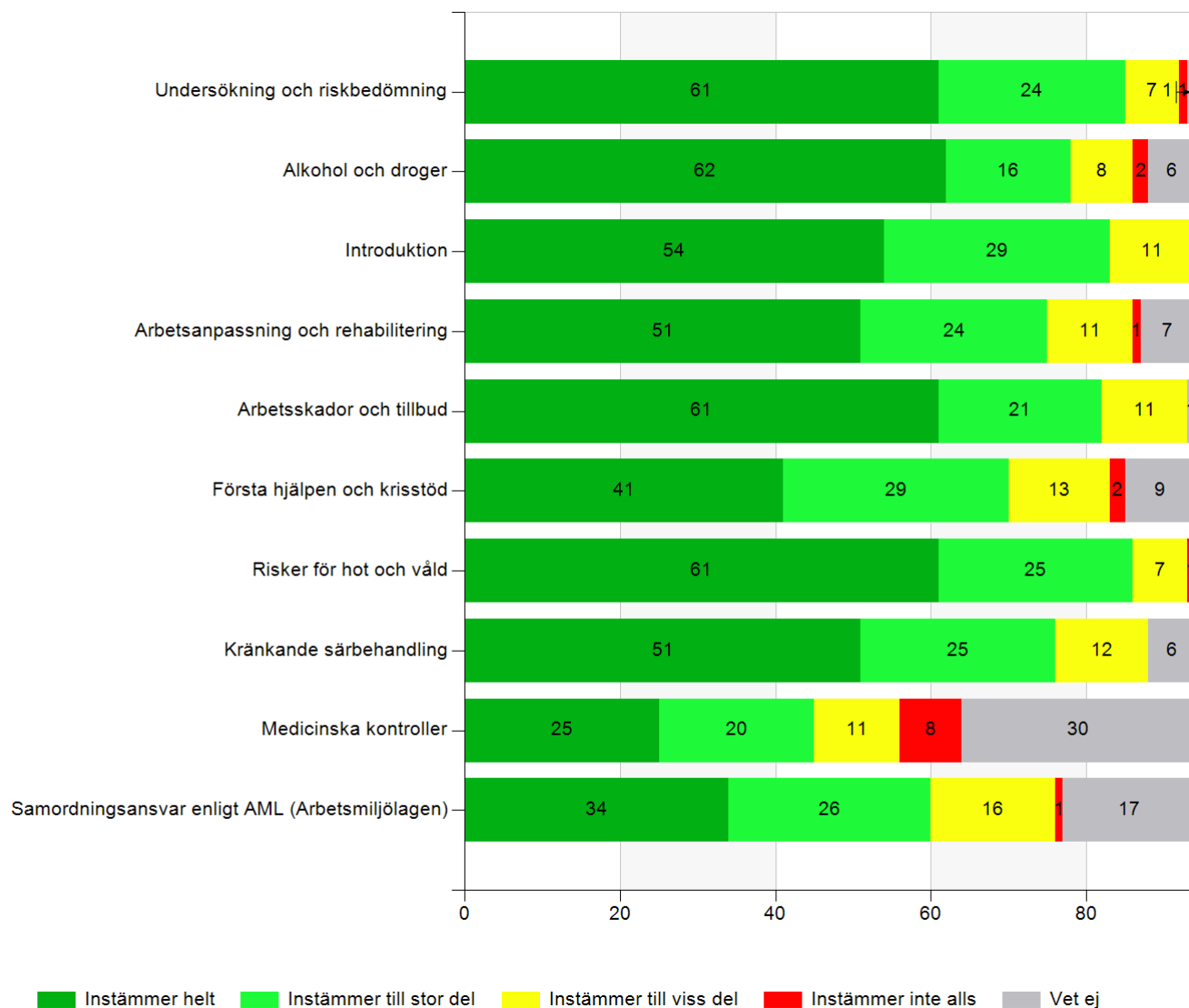
Kommentarer

Känner till att rutin för första hjälpen och krisstöd finns men det är otydligt hur vi arbetar med den på Socialförvaltningen.

Vet hur jag ska ta reda på mer info vid ev osäkerhet.

Även om jag inte har full koll vet jag var jag ska söka informationen som jag behöver.

12. Följande rutiner tillämpas i verksamheten (7 § AFS 2001:1):



Kommentarer

Har tyvärr aldrig kommit i kontakt med medicinska kontroller i mina verksamheter så jag har ingen kunskap om dessa.

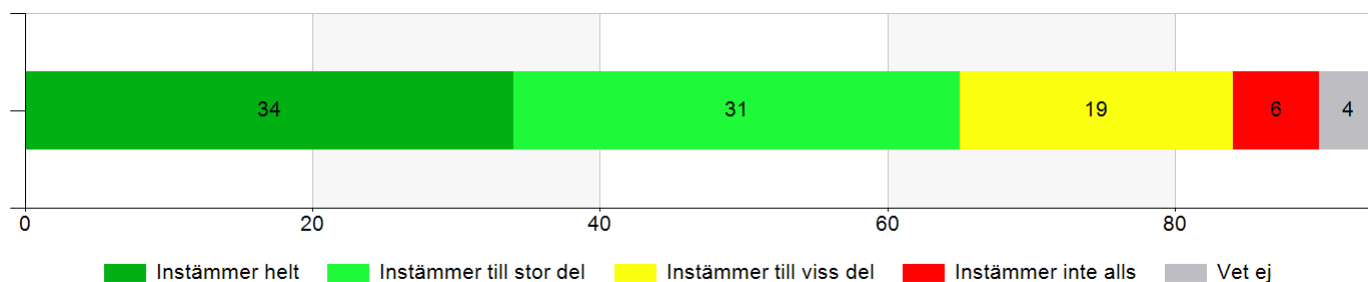
I

Har inte behövt tillämpa ngt av dessa rutiner men görs vid behov om de kommer upp.

Vissa tillämpas vid behov som t e x Första hjälpen och krisstöd, arbetsanpassning och rehabilitering medan andra tillämpas mer regelbundet.

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

13. Arbetsförhållandena vid arbetsplatsen undersöks regelbundet med avseende på risker för ohälsa eller olycksfall (8 § AFS 2001:1)



Kommentarer

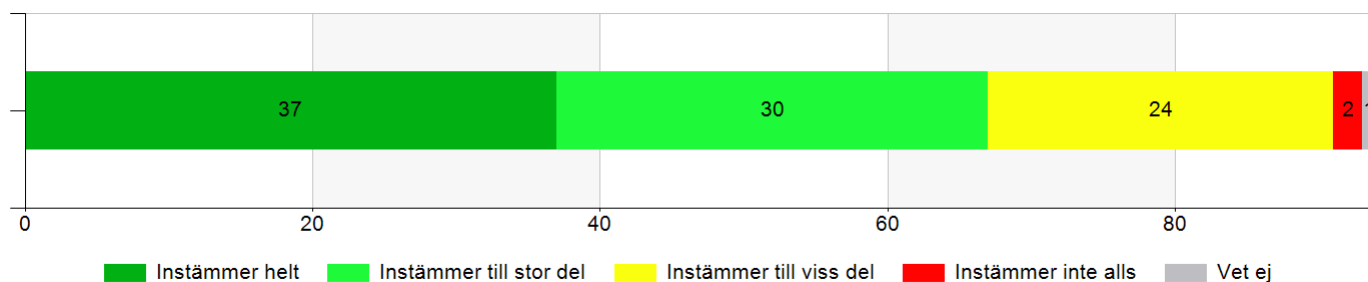
Har väl fungerande apt med engagerade medarbetare som tar stort ansvar för helheten på arbetsplatsen

Fysisk skydds rond 1 gång per år samt medarbetarenkät 1 ggr/år. Handlingsplaner upprättas med åtgärder som vi arbetar med.

Genom KIA Skyddsombud Fysisk skydds rond Medarbetarenkät Medarbetarsamtal Lokal samverkan

Vi har skyddsronder.

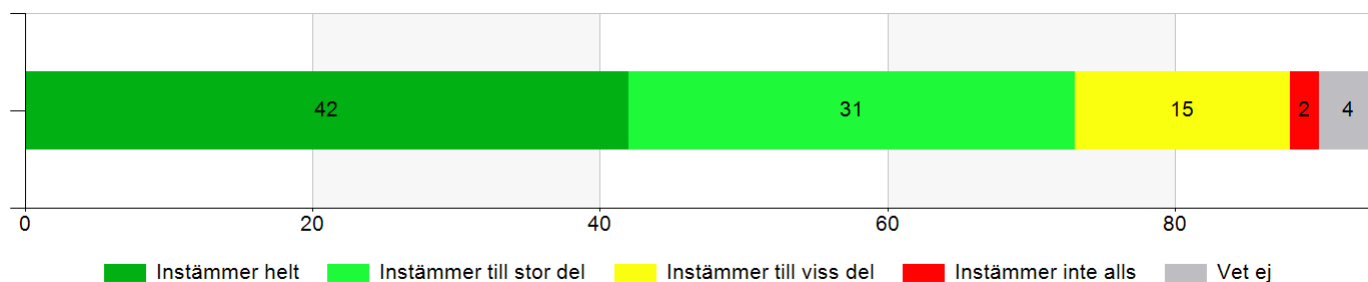
14a. Riskbedömningar görs på arbetsplatsen vid förändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Riskbedömningar och riskanalyser utifrån brukarperspektiv (som sedan kan ligga till grund för riskbedömningar utifrån medarbetarna) görs men både jag som EC och medarbetarna behöver mer kompetens kring detta för att göra dessa kvalitativa

14b. Dokumenteras de riskbedömningar som görs på arbetsplatsen inför förändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1)?



Kommentarer

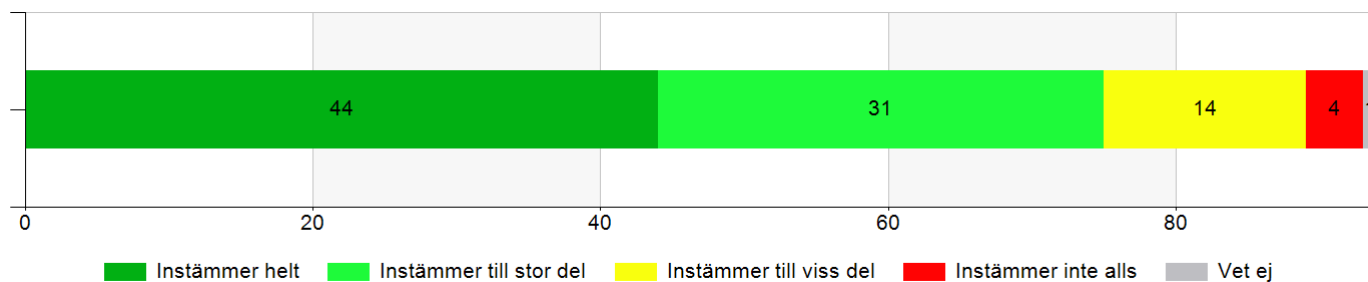
Det är inte alltid helt klart vad som ska definieras som en förändring i verksamheten - så det kan absolut hända att det inte alltid blir gjort enligt rutin

Det är fortfarande oklart var dessa riskbedömningar ska förvaras/sparas ner.

Dokumentering görs med idag finns inget bra stället att lägga dokumentationen så den finns tillgänglig för alla och att det finns ingen rutin så alla verksamheter dokumenterar på ett likriktat sätt samt sparar det på samma ställe

Behöver bli bättre på det men man gör ju en bedömning muntligt

15. Händelser kopplat till arbetsmiljön på arbetsplatsen anmäls i KIA, exempelvis olycksfall, arbetssjukdom, riskobservation och tillbud (9 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Kan bli mycket bättre gällande riskobservationer.

vi behöver göra detta i större omfattning.

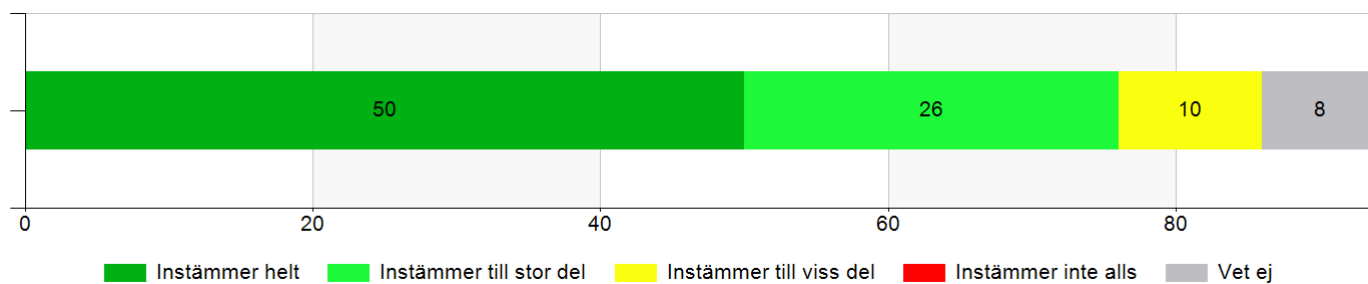
KIA görs men kan säkert göras fler

Dem som anmäls, det finns underrapportering kring tillbud och avvikelser.

Riskobservation och tillbud kan vi bli bättre på.

Tyvärr anmäls inte händelser i den utsträckningen det borde både på grund av okunskap men också " asch det var inte så farligt, varför ska jag anmäla det i KIA för"

16. De händelser som är anmälda i KIA utreds (9 § AFS 2001:1)

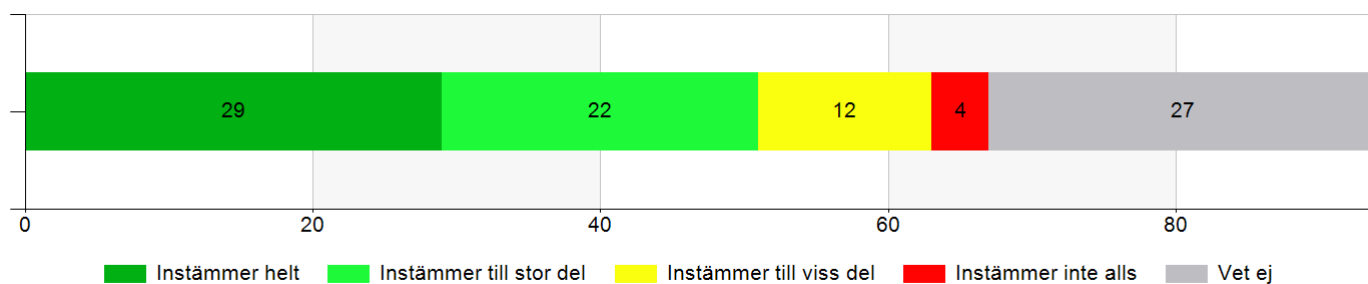


Kommentarer

Ja - problemet är väl att det ofta tar lång tid, svårt för chefer att prioritera. Blir lätt en rent administrativ produkt

Utredningarna och händelseanalyserna kan säkert förbättras om det fanns mer tid för detta utreds av den EC som är ansvarig för verksamheten

17. En samlad analys av arbetsmiljöhändelser som rapporterats i KIA görs (9 § AFS 2001:1)

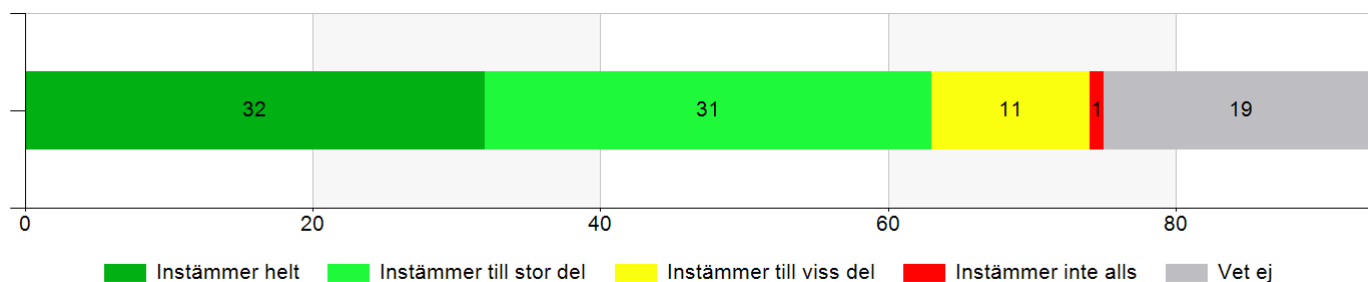


Kommentarer

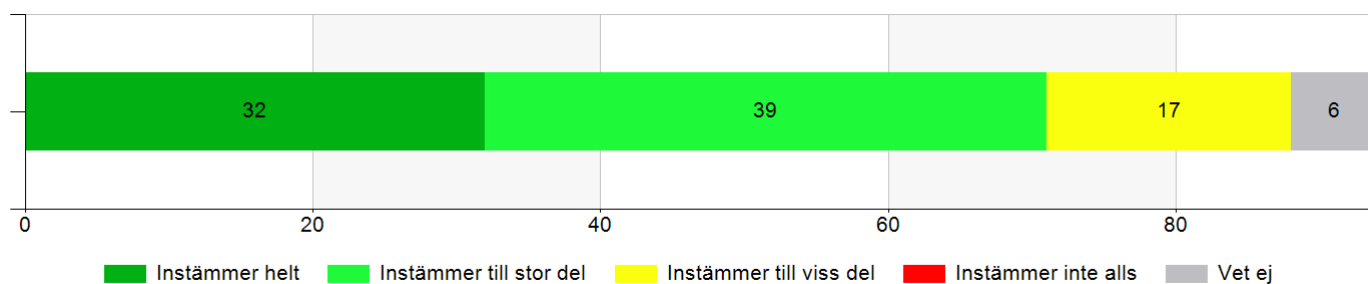
tror det, har varit anställd sedan maj 19 mag 2021, men tror med all säkerhet att detta funkar

Behöver bli bättre på KIA. har anmält mig på KIA utb.

18. Det tas fram skriftliga riskbedömningar och handlingsplaner utifrån anmälda arbetsmiljöhändelser (10 § AFS 2001:1)



19. Åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet genomförs (10 § AFS 2001:1)

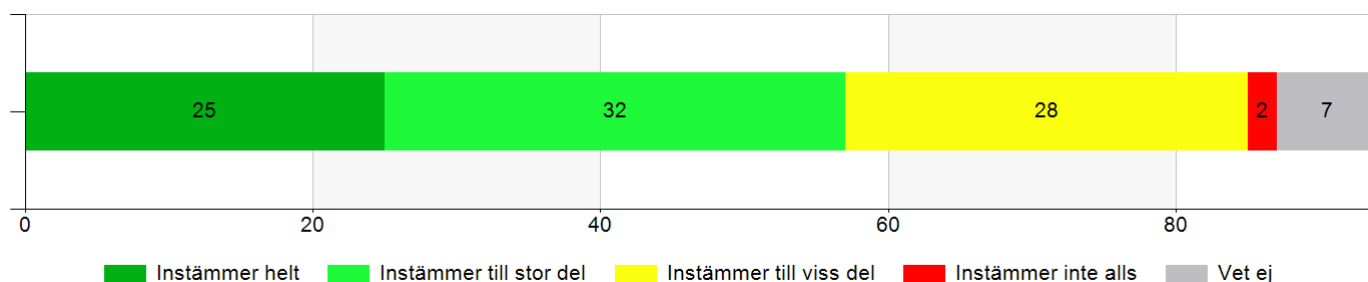


Kommentarer

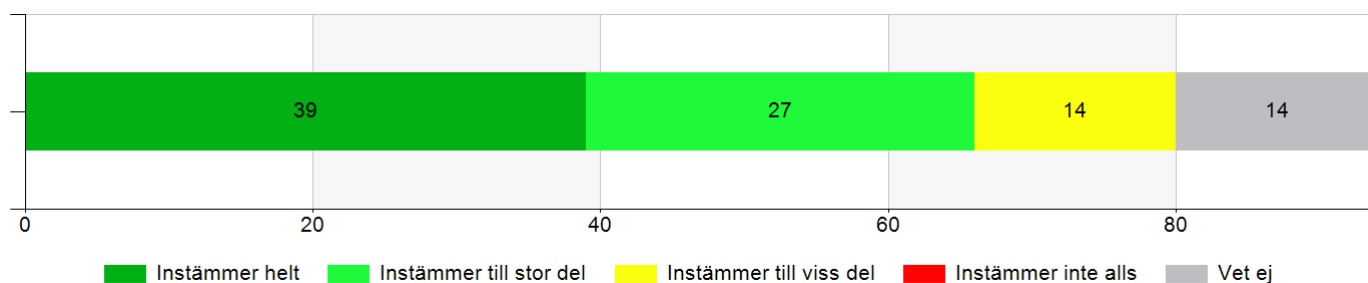
Det vi inte får bukt med är den höga arbetsbelastning som handläggare har på socialförvaltningen. Vi skulle behöva ännu mer stöd i rekrytering och strategier borde utformas för att motivera medarbetare till att stanna på arbetsplatsen. Det borde bli en central fråga och inte en fråga att hantera för enskilda EC.

Utifrån arbetsmiljön i organisationen Bemanningsservice

20. Uppföljning av genomförda åtgärder sker (10 § AFS 2001:1)



21. Sakkunnig hjälp anlitas om och när behov föreligger (12 § AFS 2001:1)



Kommentarer

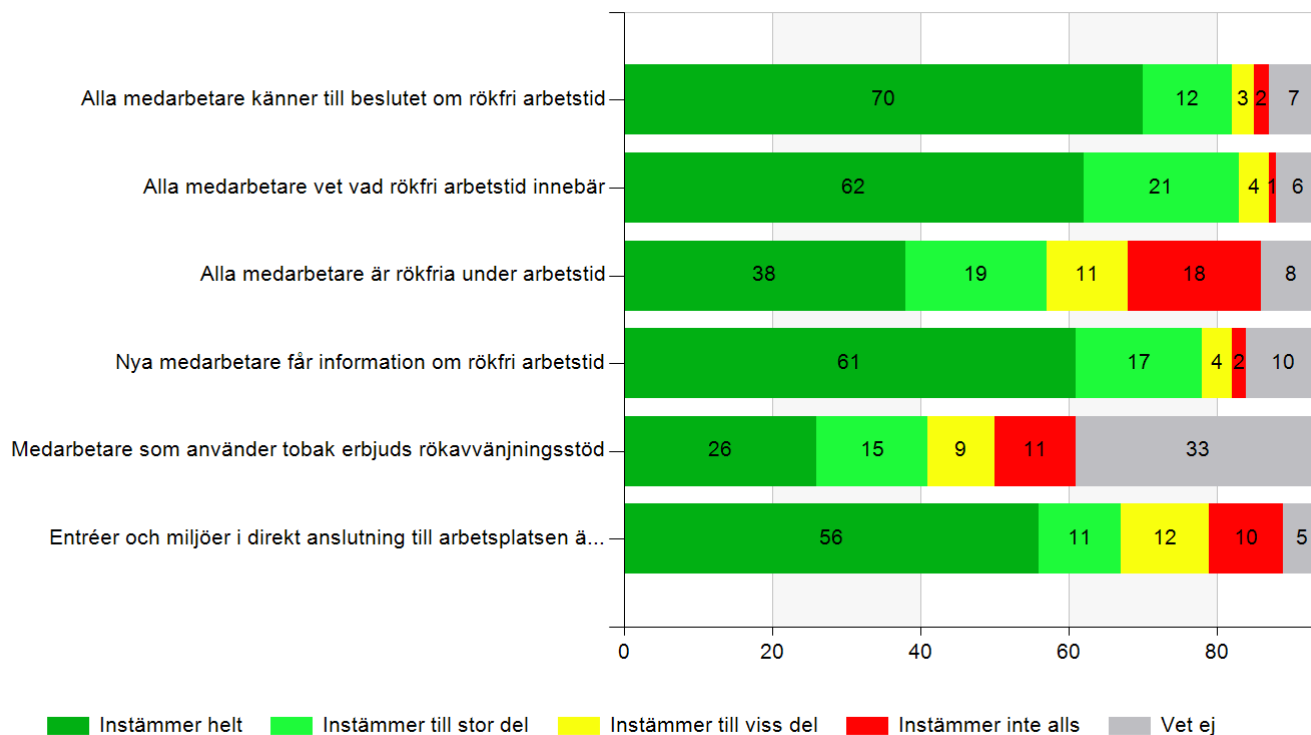
Som chef kan jag ibland bli osäker på vilken expertis jag kan anlita - och när? Vilken allvarlighetsgrad?

Saknar möjlighet att få handledning för medarbetarna, Finns ingen organisation för detta inom förvaltningen utan man som EC får söka hjälp på egen hand. Det kan oftast vara ett omöjligt uppdrag att hitta en handledare med rätt kompetens samt det finns inte ekonomi för detta inom verksamheten.

Uppföljning av rökfri arbetstid

Att följa upp rökfri arbetstid är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

22. Beskriv hur arbetet med rökfri arbetstid fungerat på arbetsplatsen under året



Kommentarer

det finns platser runt nygatanhuset (socialförvaltningen) där det ofta röks.

Det har inte varit aktuellt med rökavvänjningsstöd då det inte finns någon rökare i arbetsgruppen.

En gruppbostad ligger i ett vanligt bostadskvarter, vi kan inte påverka grannar som bor där. Medarbetare röker inte vid entrén

Här röks det gärna nära entrén under arbetstid, trots att man känner till policyn.

Finns rökande personer på arbetsplatsen

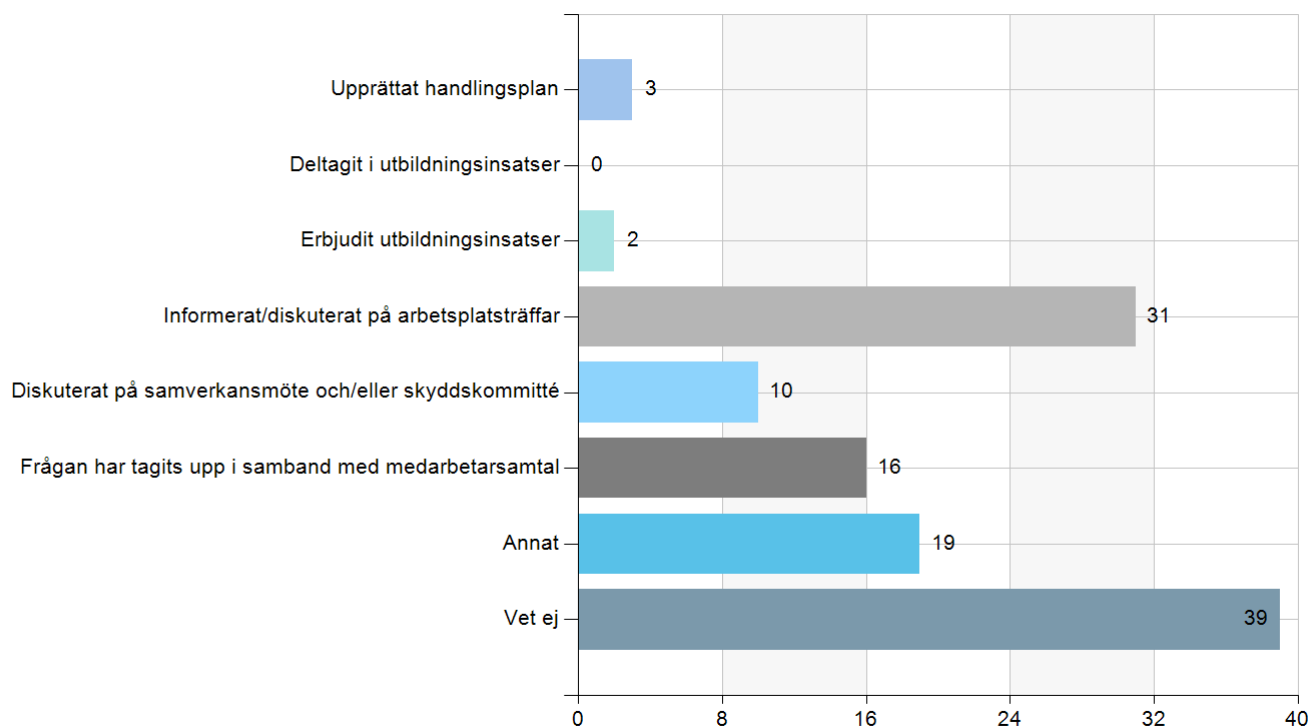
Jag jobbar i ett privat företag och där vet jag ej eftersom jag är ensam med brukare och ingen röker så har jag ingen vetskap om hur det förhåller sig här vi följer rökbeslut som finns på företaget om det blir aktuellt och då frågar jag.

Mindre arbetsplats där alla är rökfria

Som på mer eller mindre alla arbetsplatser i Kalmar kommun röks det under arbetstid och inte så långt från arbetsplatsen, men så länge ingen drabbas (utom rökarna själva) är det inget större problem.

Vi har inga rökare på vår arbetsplats längre

23. Hur har arbetsplatsen arbetat med rökfri arbetstid under året? Flera svarsalternativ är möjliga



Kommentarer

I dialog med aktuell medarbetare

Ingen på enheten är rökare

Ej arbetat med detta

Inte varit aktuellt, ingen som röker på arbetstid

Ej aktuellt.

Ingen prioriterad fråga under året

Inte varit aktuellt då ingen medarbetare på enheten röker. Inte heller nyanställt under året.

Ingen i personalen röker

Vet inte om frågan kommit upp under medarbetarsamtal. Inget vi diskuterat på APT, eller jag som skyddsombud varit delaktig i.

På raster får man gå ut och ta rökpaus på företaget på speciella platser.

Inga rökare finns på enheten.

ej aktuellt

Inga som röker i gruppen så vi har endast pratat vad som gäller.

Ej aktuellt i dagsläget

finns inga rökare

Vi har inga rökare på vår arbetsplats längre

24. Övriga kommentarer/synpunkter på hur arbetet med rökfri arbetstid kan förbättras/förstärkas

Lägg till snusande också, det är ett större problem än rökningen

Förbjud rökning på arbetstid

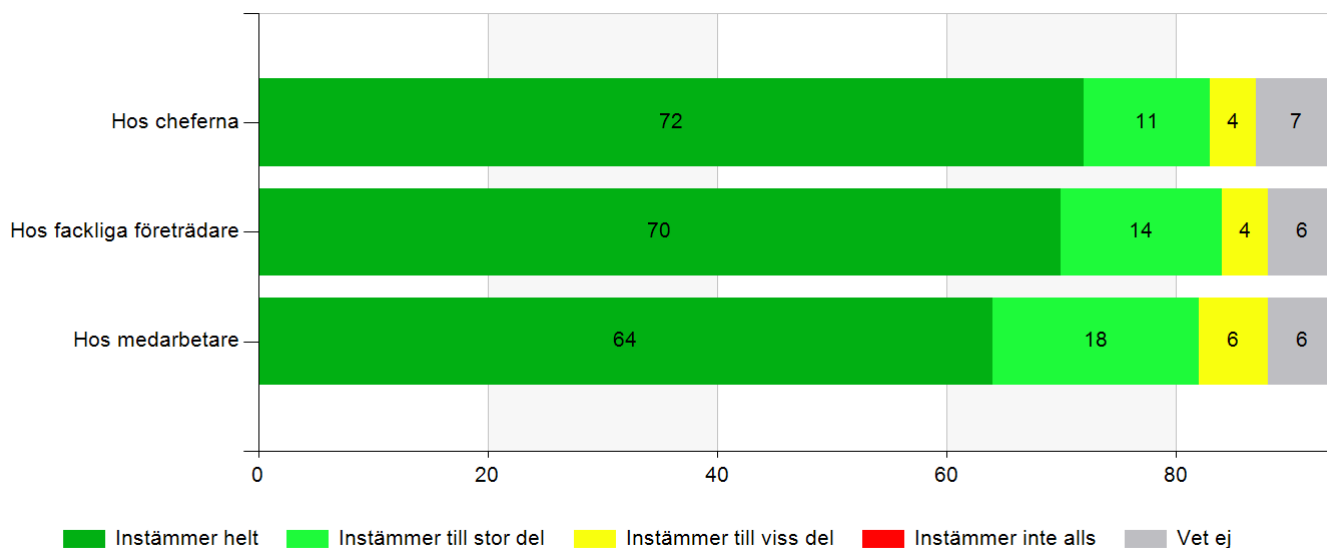
Vi har inga rökare på vår arbetsplats längre

Hej på er! En del av arbetsmiljöproblem relateras till stress i arbetsplatser som i sin tur kopplas till ledarskap i verksamheter. Ledarens passiva beteende eller oförmågan att fatta beslut när det krävs är problematiskt. Destruktivt ledarskap handlar inte bara om ledarens avvikande handlingar, att inte kommunicera effektivt med medarbetarna är också destruktivt. Ledarens tveksamhet och förtvivlan inför hans arbetsuppgifter kan skapa massa stress till medarbetarna. Det hade varit jättebra om en del chefer kunde våga och be hjälp av vår duktiga HR-personal med sitt ledarskap. Vi får aldrig glömma att de chefer som inte hör av sig och ber om hjälp är de som behöver mest hjälp. Hälsningar

Uppföljning alkohol och andra droger

Att följa upp det alkohol- och drogförebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna nedan utgår från de riktlinjer angående alkohol och andra droger som är fastställda av kommunstyrelsen.

25. Riktlinjerna för alkohol och droger är kända på arbetsplatsen

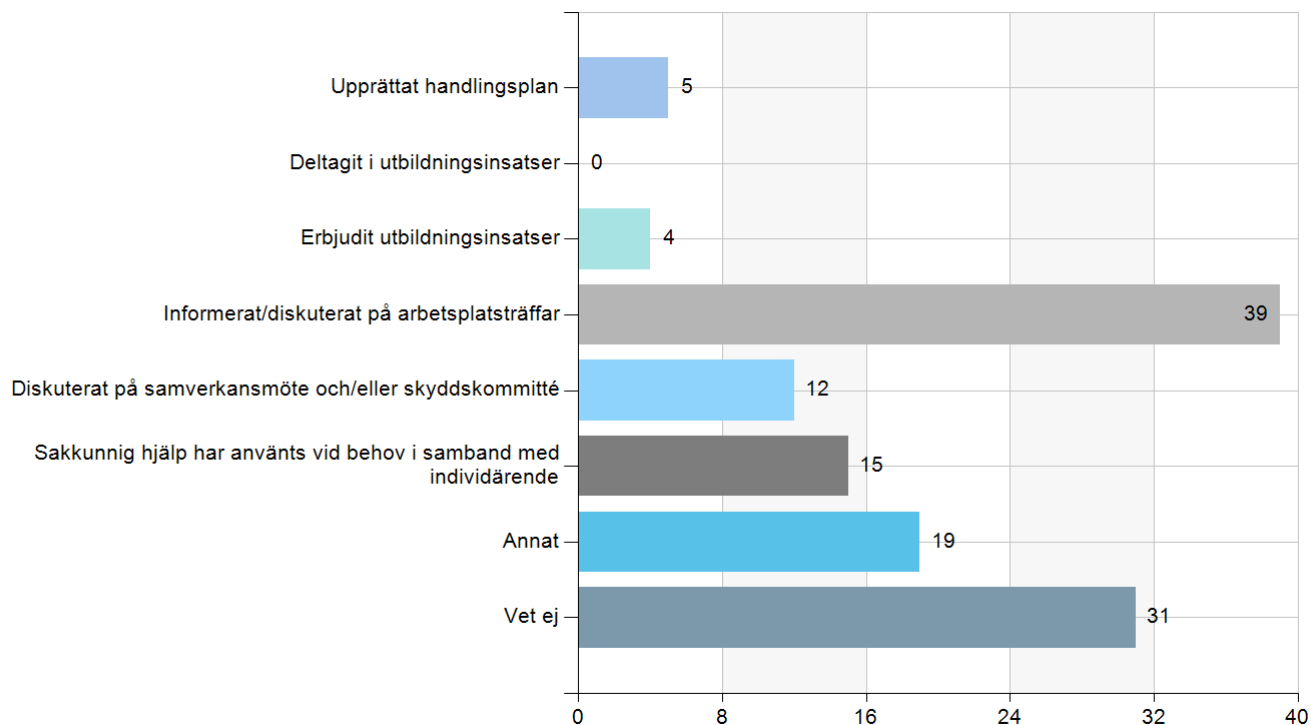


Kommentarer

inga åtgärder har gjorts.

Jag kan bara svara för mig själv, men jag ANTAR att alla känner till riktlinjerna.

26. Hur har arbetsplatsen arbetat med riktlinjer för alkohol och droger under året? Flera svarsalternativ är möjliga



Kommentarer

Arbetsplatsen är en enhet inom missbruksverksamheterna.

inga åtgärder har gjorts.

Nej

Genomgång av rutin och riktlinje vid APT

Ej varit aktuellt och in gen med känt riskbruk vad som är känt.

Ej varit aktuellt.

Inte hunnit prioritera det

Tagits upp i samband med medarbetarsamtal

Inget som diskuterats på APT eller liknande. Chef är informerad vid misstanke i individärende. Hur chef gått vidare vet jag inte, men tror att sakkunnig hjälp är inblandad.

Vi har inte haft den här typen av problem

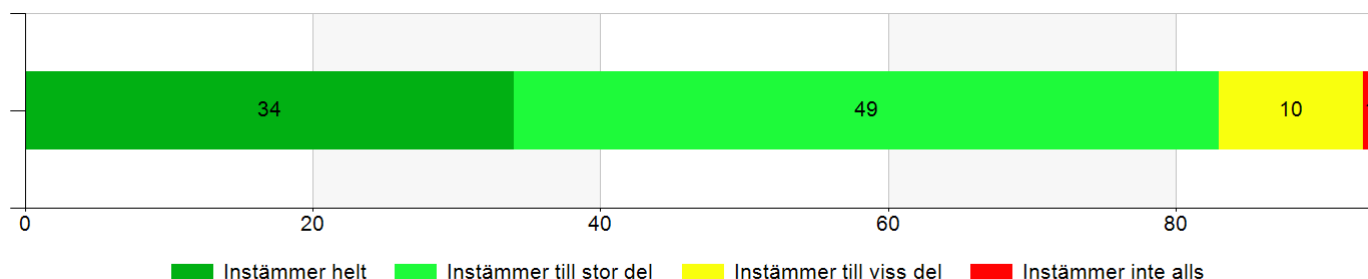
inte varit aktuellt

Har ej arbetat med dessa frågor

Har ej arbetat med dessa frågor alls under året.

Tilläggsfråga kopplat till pandemin

Jag anser att det har vidtagits tillräckliga åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö under pandemin.



Kommentarer

Brist på personalresurser vid frånvaro av ordinarie personal medför att medarbetare, enhetschef blir stressade och får därmed mindre bra arbetsmiljö

Nu kommer tröttheten.

jag anser att min arbetsplats har fullgjort sina arbetsuppgifter på ett utmärkt sätt, trots att möjliga coronaanpassningar har gjorts.

Relativt ny EC så har inte observerat så länge.

Alla har gjort vad de kunnat för att få det att fungera.

Otydlig information. Informationen finns på flera ställen. Är inte uppdaterad. Gammal information på Piren tas inte bort. På socialförvaltningen bör ledningen ge oss chefer en samlad information inte bara muntligt vid olika teams träffar utan även skriftlig att ge ut till medarbetare, brukare och anhöriga. Så alla ger och får samma information. Har man inte som chef haft möjlighet att delta vid ett samlat informationsmöte via teams är det svårt att uppdatera sig om vad som sades och vilken information man som chef ska ta till sig och sedan föra vidare till medarbetare mfl.

Nej. Kommunen och förvaltningen har inte stöttat och hjälpt chefer och medarbetare att bryta ner restriktionerna i det praktiska arbetet. Det finns cirka 75 enheter hos oss och alla gör olika vilket inte alls är bra. Trots vetskap om att kunskapen kring basal hygien, hur skyddsutrustning ska användas och förmågan att ta till sig av skriftlig information är undermålig och bristfällig överlag i förvaltningen vidtar man inga åtgärder i sin helhet utan lämnar chefer och medarbetare i stora delar därefter.

Svårt att säkerställa god arbetsmiljö när vi jobbar med brukare utan insikt om pandemin. Finns dock skyddsutrustning när man inte kan hålla avstånd.

Arbetstagare har fått ta ett stort ansvar och fått följa diffusa direktiv och rekommendationer. Det krävs tydligare rutiner för framtida kriser av detta slag och bättre kommunikation mellan ledning och arbetstagare.

Jag jobbar på ett stort företag i Kalmar ja här har det vidtagits åtgärder som är mycket bra för att minska risk, sen kan jag tycka att det finns en viss nonchalans mot oss som jobbar med en kundgenomströmning på flera hundra dagligen att vi ska jobba men att dom på ett eget stängt kontor ska jobba hemifrån. Mycket märkligt.

Absolut men mer kan alltid göras. Allt är tolkning och det ser man när man pratar med andra kollegor i Kalmar.

Det beror på verksamheten som man jobbar i.