

ARBETSMILJÖVERKET

Att; Ingrid Andersson,
Arbetsmiljöinspektör

Svar Arbetsmiljöverkets Inspektionsmeddelande beteckning 2019/03047

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har den 16 augusti 2019 inspekterat Timrå kommuns arbetsmiljöarbete. Timrå kommun ska senast den 30 november 2019 inkomma med svar där vi beskriver hur arbetsgivaren ska uppfylla kraven utifrån de brister som redovisas.

Vid inspektionen hittades tre (3) förbättringsområden. Redovisningen ska innehålla hur Timrå kommun har uppfyllt kraven utifrån de brister som identifierats och hur skyddsombud och arbetstagare varit delaktiga i åtgärderna.

Nedan följer en redovisning gällande hur Timrå kommun avser uppfylla kraven, vad som är gjort och vad som återstår att göra. Skyddsombud har varit delaktiga i hela arbetsprocessen och förslagen har hanterats i central samverkan och MBL-information den 28 oktober 2019. De brister som Arbetsmiljöverket noterade vid sin inspektion har uppmärksammats av kommunen tidigare och ett utvecklingsarbete av årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har redan påbörjats.

De förbättringsområdena som Arbetsmiljöverket identifierat avser:

1. Ta fram skriftliga rutiner som beskriver årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).
2. Handlingsplaner för åtgärder ska vara tidsatta och enkla att följa upp.
3. Uppföljning av tidigare beslutade åtgärder för att förebygga kränkande särbehandling.

1. Skriftliga rutiner som beskriver årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske varje år, anpassat till förvaltningarnas årshjul, men vara färdig senast den 30 januari och omfatta föregående år.



Uppföljningen ska ske på varje enhet och respektive chef besvarar frågor utifrån förvaltningarnas checklista för årlig uppföljning av SAM. Om den årliga uppföljningen visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar bra inom alla områden, ska det förbättras. Förvaltningarna sammanställer förbättringsområden och åtgärder i en rapport som redovisas för lokal skyddskommitté, nämnd och Kommunfullmäktige, rapporten skickas även till personalchef och redovisas i centrala skyddskommittén.

Bilaga 1. Exempel på checklista för årlig uppföljning förvaltningsnivå

Besvarade checklistor från enheterna fungerar som underlag till respektive förvaltnings övergripande årliga uppföljning och behandlas i respektive skyddskommitté/samverkansgrupp.

2. Handlingsplaner för åtgärder ska vara tidsatta och enkla att följa upp.

Åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ska genomföras omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs. Handlingsplaner är verktyg för att strukturera åtgärder som ska genomföras samt för att kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått den effekt man avsett.

Bilaga 2. Exempel på handlingsplan för åtgärder och uppföljning

3. Uppföljning av tidigare beslutade åtgärder för att förebygga kränkande särbehandling.

Under 2018 beslutades om nya vägledande råd och bestämmelser mot kränkande särbehandling, sexuella trakasserier samt förekommande former av diskriminering. Som en prioriterad satsning för 2018 utbildades samtliga chefer i hur den sortens misskötsamhet ska hanteras. Under hösten 2018 fick alla enheter i uppdrag att genomföra ett dialogpaket på arbetsplatsträffar med att föra ut detta budskap och göra övningar kring hur du som medarbetare och ledare ska agera på samtliga arbetsplatser. Materialet: **Ett gott bemötande**.

Tillkommande åtgärd; Respektive förvaltning(5) följer upp och säkerställer via chefsleden att alla enheter har genomfört dialogpaketet, Ett gott bemötande.



Insamling och kontroll sker genom e-postfråga och sammanställs av förvaltningschef per förvaltning med avrapportering till HR. Därefter sker redovisning i kommunens ledningsgrupp under Q4 2019.

Medarbetarenkät

I den medarbetarenkät som går ut i samtliga tillsvidareanställda i oktober 2019 ställs frågan;

- Har du under det senaste året blivit utsatt för?
-mobbing/trakasserier av medarbetare/chef?
-sexuella trakasserier av medarbetare/chef?

Medarbetarsamtal

Under 2020 kommer medarbetarsamtalsmallen att revideras och kompletteras med frågan;

- Har du, på arbetsplatsen, varit utsatt för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller annan diskriminering?

Med detta svar bifogas nedanstående bilagor.

Bilaga 1. Exempel på checklista årlig uppföljning - förvaltningsnivå

Bilaga 2. Exempel på handlingsplan för åtgärder och uppföljning

Timrå 2019-10-18

Andreaz Strömberg
Kommunchef