



TRANÅS  
KOMMUN

# Årlig uppföljning SAM

## Systematiskt arbetsmiljöarbete 2023

En undersökning för att säkerställa att kommunens arbetsmiljöarbete bedrivs enligt föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

**HR-avdelningen**  
Stadshusplan 1  
573 35 Tranås  
Tfn 0140-681 00  
[www.tranas.se](http://www.tranas.se)



# Årlig uppföljning SAM

## Systematiskt arbetsmiljöarbete 2023

### Bakgrund och syfte

Ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är en naturlig del i verksamheten och hänsyn måste tas utifrån de unika förutsättningar som finns på varje arbetsplats. Uppgiften att ansvara för arbetsmiljöarbetet och SAM-uppföljningen av den egna verksamheten är fördelat från nämnd till förvaltningschef. Kunskap och kontinuitet är grunden i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar om att fortlöpande och återkommande genomföra aktiviteter som utvecklar och förbättrar arbetsmiljön. Arbetet kan ses som ett hjul där undersöka – riskbedöma - åtgärda - och uppföljning för kommunen närmre en bättre arbetsmiljö. Samverkan är viktigt och arbetsplatsträffar är ett betydelsefullt samverkansforum för det dagliga arbetet. Gällande AFS:ar och arbetsmiljöpolicyer med tillhörande styrdokument ger grunden till förvaltningarnas egna åtgärder.

Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i denna föreskrift arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

### Material och metod

HR-avdelningen har genomfört och sammanställt den årliga kommunövergripande uppföljningen. Varje förvaltning är ytterst ansvarig för sin egen uppföljning med tillhörande åtgärder. Som underlag till denna uppföljning har en enkät använts som bygger på paragraferna i Arbetsmiljöverkets föreskrift om det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt kommunens styrdokument inom arbetsmiljöområdet. Enkäten besvaras för andra gången via ett externt enkätverktyg. Bytet av enkätverktyg har även inneburit en förändring av svarsalternativen. Tidigare kunde respondenterna svara utifrån alternativen *godkänt* eller *brist*. Efter förändringen följer svarsalternativen numera samma upplägg som övriga enkäter från HR-avdelningen. Mer specifikt ställs ett positivt påstående, där respondenterna därefter får välja ifall de instämmer helt eller inte alls som ytteralternativ på en fyrgradig skala. Övergången till en annan skala innebär att det är svårt att göra säkra jämförelser med andra år än 2022. Chef ska i möjligaste mån besvara checklistan tillsammans med skyddsombud. Statistik har hämtats från Stella (Skador och tillbud). Åtgärder kommer att presenteras på kommunnivå i den här rapporten. Förvaltningscheferna har erbjudits hjälp av HR-specialist med möjliga förslag till åtgärder för förvaltningen.

### Resultat

Enkäten genererade 62 svar, vilket är en minskning jämfört med tidigare år, då 73 enkätsvar kom in. Hur många som inte har svarat på enkäten är svårt att säga då det till stor del beror på hur verksamheterna har delat upp arbetsmiljöansvaret och besvarandet av enkäten. En del chefer har

## Årlig uppföljning SAM



besvarat den tillsammans och därutöver var det viss problematik med enkätverktyget vilket kan ha haft en påverkan på det minskade svarsunderlaget.

### Arbetsmiljöarbete som en naturlig del av verksamheten

SAM är en naturlig del i den dagliga verksamheten, det vill säga arbetsmiljön undersöks, riskbedöms, åtgärdas och följs upp med en systematik.	Genomsnitt: 3.2
1	0.0 %
2	11.3 %
3	54.8 %
4	33.9 %
Vet inte	0.0 %
IT-stödet för SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete (Opus) används som hjälpmedel gällande årsplanering, APT-teman och riskbedömningar.	Genomsnitt: 3.1
1	4.8 %
2	19.4 %
3	33.9 %
4	41.9 %
Vet inte	0.0 %

Den övergripande bilden är att systematiskt arbetsmiljöarbete är en naturlig del av den dagliga verksamheten, men att det alltså finns utrymme för förbättring. Vad gäller användningen av Opus – kommunens IT-stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete – indikerar resultatet en viss förbättring gentemot tidigare år, men att dess fulla potential inte nyttjas fullt ut. När det kommer till fritextsvaren uttrycker nio respondenter kritik mot systemets användarvänlighet, medan fem andra uttrycker en önskan att få till mer systematik i användandet av Opus.

### Samverkan

Planerade APT:er genomförs regelbundet.	Genomsnitt: 3.9
1	0.0 %
2	1.6 %
3	6.5 %
4	91.9 %
Vet inte	0.0 %
Vid APT:er används det APT-stöd, innehållandes kallelse, minnesanteckningar och en instruktion, som finns i ledningssystemet.	Genomsnitt: 3.3
1	6.5 %
2	8.1 %
3	35.5 %
4	48.4 %
Vet inte	1.6 %
Tillsvidareanställda medarbetare som slutar erbjuds ett avslutningssamtal.	Genomsnitt: 3.9
1	1.6 %
2	0.0 %
3	4.8 %

## Årlig uppföljning SAM



4	93.5 %
Vet inte	0.0 %
Skyddsombud inbjuds att medverka i arbetsmiljöarbetet gällande att planera arbetsmiljöarbetet, delta vid skyddsronder och riskbedömningar m.m.	<b>Genomsnitt: 3.4</b>
1	4.8 %
2	9.7 %
3	24.2 %
4	58.1 %
Vet inte	3.2 %
Finns någon form av stående regelbundna möten mellan chef och skyddsombud?	
Ja	56.5 %
Nej	25.8 %
Vet inte	17.7 %
Har skyddsombudet, om det finns något, gått kommunens arbetsmiljöutbildning sedan den gjordes om 2017? (Om skyddsombud inte finns, svara vet ej.)	
Ja	58.1 %
Nej	14.5 %
Vet inte	27.4 %

Det som mest frekvent nämns i fritextsvaren är att avdelningen ifråga ej har ett skyddsombud, men att centrala skyddsombud finns vid behov.

### Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Arbetsuppgifter, befogenheter och resurser är fördelade skriftligt och korrekt i chefsledet enligt kommunens styrdokument. Arbetsuppgifter returneras, efter dialog med chef, om de inte går att genomföra.	<b>Genomsnitt: 3.5</b>
1	1.6 %
2	11.3 %
3	19.4 %
4	56.5 %
Vet inte	11.3 %
Upplevelsen är att du som är chef har de kunskaper som krävs enligt lagen ... d.v.s. de arbetsmiljöregler (AFS:ar) som gäller din verksamhet.	<b>Genomsnitt: 3.3</b>
1	0.0 %
2	0.0 %
3	66.1 %
4	33.9 %
Vet inte	0.0 %
... åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall.	<b>Genomsnitt: 3.5</b>
1	0.0 %
2	1.6 %
3	50.0 %
4	48.4 %
Vet inte	0.0 %

## Årlig uppföljning SAM



... arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.	Genomsnitt: 3.6
1	0.0 %
2	0.0 %
3	43.5 %
4	56.5 %
Vet inte	0.0 %
Har du som är chef gått kommunens arbetsmiljöutbildning sedan den gjordes om 2017?	
Ja	80.6 %
Nej	14.5 %
Vet inte	4.8 %

### Kunskaper hos medarbetarna

Nyanställda, inhyrd personal och personal med nya arbetsuppgifter får en arbetsplatsnära introduktion där arbetsmiljö ingår.	Genomsnitt: 3.5
1	1.6 %
2	3.2 %
3	41.9 %
4	53.2 %
Vet inte	0.0 %
Arbetstagarnas kunskaper är tillräckliga enligt lagen. Det vill säga att det finns kunskap om arbetet, vilka risker som finns och hur ohälsa och olycksfall förebyggs samt hur en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.	Genomsnitt: 3.3
1	0.0 %
2	9.7 %
3	46.8 %
4	41.9 %
Vet inte	1.6 %
Finns det arbetsuppgifter med allvarliga risker?	
Ja	38.7 %
Nej	54.8 %
Vet inte	6.5 %
Det finns skriftliga instruktioner för arbeten med allvarliga risker. (Om det inte är aktuellt, besvara frågan med vet ej.)	Genomsnitt: 3.3
1	2.8 %
2	5.6 %
3	11.3 %
4	23.9 %
Vet inte	56.3 %
Det finns välfungerande och välkända rutiner för hot och våld. Dessa följs upp och uppdateras årligen.	Genomsnitt: 3.3
1	0.0 %
2	4.8 %
3	16.1 %
4	24.2 %

## Årlig uppföljning SAM



Vet inte	54.8 %
<b>Förekommer ensamarbete med konstaterade risker?</b>	
Ja	41.9 %
Nej	56.5 %
Vet inte	1.6 %
<b>Det finns åtgärder som minskar riskerna så att ensamarbetet är lika säkert som om flera hade arbetat</b>	<b>Genomsnitt: 3.2</b>
1	3.2 %
2	4.8 %
3	21.0 %
4	24.2 %
Vet inte	46.8 %

Flera svar nämner att det finns rutiner för allvarliga risker och hot och våld men vissa nämner också att en del rutiner redan har genomgått eller kommer att genomgå en revidering. Andra svar beskriver att ensamarbete är något som undviks i högsta möjliga mån, men att när detta inte är möjligt finns det vissa anpassningar som görs för att säkerställa en säker verksamhet.

### Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp

<b>Orsakerna till ohälsa i arbetet utreds så att risken för ohälsa kan förebyggas i fortsättningen.</b>	<b>Genomsnitt: 3.6</b>
1	0.0 %
2	3.2 %
3	29.0 %
4	67.7 %
Vet inte	0.0 %
<b>Skador och tillbud rapporteras och utreds i IT-stödet för Skador och tillbud.</b>	<b>Genomsnitt: 3.5</b>
1	1.6 %
2	8.1 %
3	32.3 %
4	58.1 %
Vet inte	0.0 %
<b>De åtgärder som behövs för att förebygga risker, tillbud och arbetsrelaterade skador genomförs.</b>	<b>Genomsnitt: 3.6</b>
1	0.0 %
2	4.8 %
3	29.0 %
4	66.1 %
Vet inte	0.0 %

## Årlig uppföljning SAM



Tabell 1: Fördelning av arbetsskador, tillbud och allvarliga skador/tillbud i kommunen, hämtat från Stella.

Förvaltning	Arbetsskada	Tillbud	Varav allvarliga
Barn- och utbildningsförvaltningen	52 (104)	226 (130)	1 (3)
Bygg- och miljöförvaltningen	0 (0)	3 (0)	0 (0)
HR-och arbetsmarknadsförvaltningen	3 (4)	13 (7)	0 (2)
Kommunledningsförvaltningen	2 (5)	1 (1)	0 (0)
Kultur- och fritidsförvaltningen	1 (4)	4 (10)	1 (1)
Samhällsbyggnadsförvaltningen	12 (14)	26 (13)	0 (1)
Socialförvaltningen	86 (117)	252 (134)	0 (2)

(Siffrorna inom parentes anger 2022 års värde.)

För mer statistik gällande skador och tillbud se bilaga 1.

Frågan om vilka riskbedömningar som har genomförts och frågan om risker inte åtgärdas och vad det då beror på är fritextfrågor och kan ses i bilaga 2 och 3.

Flera kommentarer nämner tidsbrist som en vanlig problematik när det kommer till varför arbetsmiljöproblem inte åtgärdas. Andra nämner att det inte är möjligt, av både praktiska och ekonomiska skäl, att förebygga alla risker som kan uppstå i arbetet. Det kan också vid tillfällena uppstå konflikter mellan vad som är bäst för medarbetare och kund. Dock nämner några även att personal kan bli bättre på att rapportera skador och tillbud, men att det ibland prioriteras bort eller att vissa incidenter ses som en naturlig del av arbetet, vilket medför att medarbetare glömmer att rapportera dem. Av statistiken i Stella kan visserligen utläsas en betydande ökning av antal anmälda tillbud jämfört med tidigare år.

### Sakkunnig hjälp

Sakkunnig hjälp utifrån anlitas om och när behov föreligger. T.ex. HR-funktion, företagshälsovård.	Genomsnitt: 3.9
1	0.0 %
2	1.6 %
3	6.5 %
4	91.9 %
Vet inte	0.0 %

### Hälsa och friskvård

Det finns en hälsoplan på varje arbetsplats, där hälso- och friskvårdsarbetet finns beskrivet. Årlig uppföljning genomförs.	Genomsnitt: 3.3
1	11.3 %
2	8.1 %
3	16.1 %
4	61.3 %
Vet inte	3.2 %
Det finns en hälsoinspiratör.	Genomsnitt: 3.7
1	6.5 %
2	3.2 %
3	8.1 %

## Årlig uppföljning SAM



4	80.6 %
Vet inte	1.6 %
Någon form av kortare avstämningssamtal/hälsosamtal genomförs regelbundet.	Genomsnitt: 3.5
1	3.2 %
2	11.3 %
3	17.7 %
4	64.5 %
Vet inte	3.2 %

Likt tidigare år kan utläsas att det finns skillnader i hur avstämnings- och hälsosamtal genomförs, med varierande grad av systematik i användningen. Vissa genomför dem regelbundet, medan andra genomför dem vid behov, eller i samband med exempelvis medarbetarsamtalet.

### Diskriminering och kränkande särbehandling

Du har kunskap om hur du kan förebygga diskriminering gällande arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utveckling och övrig kompetensutveckling, samt arbete och föräldraskap.	Genomsnitt: 3.8
1	0.0 %
2	0.0 %
3	24.2 %
4	75.8 %
Vet inte	0.0 %
Du följer styrdokumentet inom området, d.v.s. programmet för mångfald och rutinen för aktiva åtgärder.	Genomsnitt: 3.7
1	0.0 %
2	1.6 %
3	24.2 %
4	61.3 %
Vet inte	12.9 %
Har några anmälningar om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inkommit under året? (Gäller ej kundrelaterade anmälningar.)	
Ja	6.5 %
Nej	91.9 %
Vet inte	1.6 %

För mer ingående analys av arbetet med aktiva åtgärder i Tranås kommun, se bilaga 4.

6.5 % svarar ja på frågan ifall några anmälningar om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inkommit under året. Det är svårare att utläsa exakt hur många anmälningar som har inkommit, men i fritextsvaren kan konstateras att det är åtminstone tre.

### Styrdokument

Enligt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska det finnas en arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Under året har många dokument inom arbetsmiljöområdet genomlysts, men inga nya rutiner har publicerats under året.





## Kommunövergripande arbetsmiljöåtgärder 2023

Åtgärd	Utfall
Implementera samverkansavtalet	Detta har gjorts partsgemensamt med fackliga representanter och HR. HR har varit ute i förvaltningsledningsgrupper och även en workshop har genomförts.
Se över möjligheterna för en digitaliserad fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Opus	Arbetsmiljöuppgifter finns numera fördelade digitalt i Opus och kommer även fortsättningsvis att vara det.
Se över och uppdatera det arbetsplatsnära introduktionsunderlaget från HR	HR har sett över och reviderat det kommunövergripande introduktionsmaterialet. Verksamheterna ansvarar själva för det som är mer specifikt kopplat till deras område.
Frukostföreläsning om kränkande särbehandling, trakasserier, konflikter	Frukostföreläsning erbjöds alla chefer och genomfördes av HR den 30 mars 2023.
Friskfaktorer vävs in i HR:s processer, HR kan vara behjälplig gällande att hålla i workshops som hämtas från Suntarbetsliv	HR-specialisternas planerade aktiviteter och utvecklingsarbete grundar sig numera i friskfaktorerna. Aktiviteter hänvisas till vilken friskfaktor de närmast berör. Insatser har dessutom under året genomförts med friskfaktorer som grund.
HR erbjuder stöd i och utvärderar hur SAM-verkstan från Suntarbetsliv kan användas för att få det systematiska arbetsmiljöarbetet att fungera ännu bättre i vardagen	Har ej prioriterats
Fortsätta att erbjuda utbildning i Opus	HR har löpande under året introducerat nya chefer i Opus och arbetsmiljöområdet. HR har även varit behjälpliga att vid behov stödja andra chefer i frågor om systemet.

## Analys och slutsatser

Antalet respondenter som valde att delta i enkäten minskade från 2022, men genererade alltså fler svar än 2021. Eftersom vissa chefer väljer att svara tillsammans är det svårt att helt säkerställa någon definitiv svarsfrekvens. Dock är det en minskning mot tidigare år, och det är något att arbeta med till nästa år. Kommunens nuvarande enkätverktyg (Junglemap) upplevs bristfälligt vad gäller användarvänlighet för både HR och respondenter. Detta skulle kunna ha inverkan på resultatet, varför det också kan vara aktuellt att se över möjligheterna att byta verktyg. Förutom att öka användarvänligheten, skulle ett nytt enkätverktyg potentiellt kunna öka möjligheterna för chefer att exempelvis genomföra digitala pulsmätningar eller att skicka ut riktade enkäter vid behov kopplade till medarbetarnas arbetsmiljö.

Förra årets byte av enkätverktyg och mätskala gör att långsiktiga trender är svåra att utläsa och att resultatet är svårt att jämföra långt tillbaka i tiden. Det finns dock en tydligare referenspunkt än förra året, eftersom detta är andra omgången som genomförs med den nya mätskalan (1 – 4, samt 'vet ej').

## Årlig uppföljning SAM



Systematiskt arbetsmiljöarbete ska enligt AFS 2001:1 ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta såväl fysiska som psykologiska förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. På frågan huruvida SAM är en naturlig del i dagliga verksamheten svarade ingen, likt tidigare år, alternativ 1 (stämmer inte alls). Däremot svarade 11,3 % alternativ 2 (stämmer i liten grad), vilket innebär att man upplever att det finns brister i arbetet med SAM. Majoriteten av respondenterna (54,8 %) landar i alternativ nummer 3, medan en dryg tredjedel (33,9 %) instämmer helt i att det är en naturlig del av det dagliga arbetet. Resultatet är samstämmigt med 2022. Det är visserligen glädjande att de flesta anser att SAM på det stora hela är en naturlig del av arbetet, men samtidigt finns det uppenbar förbättringspotential. Ambitionen måste vara att få ännu fler att känna att det är en given och naturlig del av det dagliga arbetet.

Att systematiskt arbeta med arbetsmiljön i vardagen är en av de åtta friskfaktorer som tagits fram av Sunt arbetsliv med grund i forskning. Friskfaktorer är tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet och när organisationen arbetar med dem aktivt, systematiskt och långsiktigt ökar chanserna att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Arbetet med att integrera dem i HR:s processer kommer att fortsätta, tillika arbetet att öka användningen av friskfaktorer i verksamheterna. HR-avdelningen kan med fördel utnyttjas som stöd och katalysator för arbetet med friskfaktorer i verksamheterna.

Till hjälp för det systematiska miljöarbetet har kommunen ett IT-stöd (Opus), vilket kan hjälpa att skapa och upprätthålla struktur i arbetet med SAM. Resultatet visar en generell förbättring gällande upplevelsen av Opus, där betydligt fler respondenter upplever att det används i högre grad än tidigare. Även om den generella användningen ökat enligt enkätsvaren, förblir bilden hos flera respondenter att systemet inte är användarvänligt. HR-avdelningen fortsätter att erbjuda utbildning till nya chefer i systemet och finns även behjälpliga för att ge befintliga chefer en uppfräschning av kunskaperna, samt att svara på eventuella frågor. Att öka och underlätta användningen av Opus är ett sätt att kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkerställa att det genomförs på ett tillfredsställande sätt i kommunen som helhet.

När det kommer till APT är uppfattningen hos alla respondenter att de genomförs åtminstone delvis, där en klar majoritet dessutom svarar att de instämmer helt på påståendet att detta görs. Det är dock inte alla som nyttjar de APT-kit som finns på Opus, men där de allra flesta ändå använder det i någon omfattning. Flera respondenter skriver att de har en fungerande struktur när det kommer till APT, vilket reflekteras i enkätsvaren.

Skyddsombud är en integral del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och det förblir ett problem för såväl arbetsgivare, fackförbund och medarbetare att vissa verksamheter saknar skyddsombud. Flera kommentarer nämner att skyddsombud saknas och detta kan vara en del av förklaringen till att det finns några som har svarat att skyddsombud inte bjuds in i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I vilket fall som helst är det viktigt att ge skyddsombuden rätt förutsättningar och att arbeta för att öka delaktigheten. Det är positivt att majoriteten har regelbundna möten med sina skyddsombud.

Eftersom förekomsten av korrekt fördelning av arbetsmiljöuppgifter enligt tidigare års rapport var något som i vissa avseenden uppfattades brista, togs beslutet att digitalisera processen i Opus. Detta gjordes under sommaren, och det är för tidigt att utläsa huruvida det fått önskad effekt. I enkäten förblir svaret relativt oförändrat gentemot tidigare års resultat. Det finns dock en uppenbar fördel i att det är betydligt enklare för HR att få en översiktsbild över huruvida detta gjorts. I slutändan är det dock chef som ansvarar för att arbetsmiljöuppgifter fördelas på korrekt sätt, och inte minst att medarbetaren får de befogenheter och resurser som krävs. Gällande kunskap om AFS:ar, förebyggande och främjande arbete verkar det bara vara några enstaka respondenter som är osäkra.

## Årlig uppföljning SAM



Detta är ett frågeområde som över åren ändå har förbättrats betydligt och chefer uppmuntras kontinuerligt att kontakta HR-avdelningen vid behov. HR kommer under 2024 arbeta med att implementera den nya AFS-strukturen i kommunens processer och dokument.

Vad gäller rapporterade skador och tillbud är det en betydande minskning av skador gentemot 2022, medan de rapporterade tillbuden har ökat markant. Det är väldigt positivt att se antal skador minska och även positivt att se rapporteringen av tillbud öka. Trots att flera kommentarer fortfarande nämner att rapporteringen av tillbud kan bli ännu bättre, är det uppenbart att det skett en förbättring vad gäller det, kontra tidigare år. Detta vittnar dock om att det finns ett stort mörkertal när det kommer till huruvida skador och, i synnerhet, tillbud verkligen rapporteras in. Förhoppningsvis är minskningen av antal skador, särskilt i relation till inrapporterade tillbud, en indikation på att det finns ett gott förebyggande och undersökande arbete. Utåtagerande brukare förblir den vanligaste anledningen till att skador och tillbud förekommer. Det är viktigt att chefer uppmuntrar sina medarbetare att rapportera in tillbud, för att säkerställa att riskerna undersöks och förebyggs om möjligt. För utförligare statistik gällande skador och tillbud, se bilaga 1.

6,5 % svarar ja på frågan om frågan ifall det har inkommit någon anmälan om kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier. Detta diskuteras mer ingående i rapporten om aktiva åtgärder, vilken presenteras separat.

När det kommer till huruvida arbetet innefattar uppgifter med allvarliga risker svarar 38,7 % att så är fallet. När detta är fallet tydliggör AFS:en att det ska finnas skriftliga instruktioner för arbetet, vilket en majoritet av de berörda respondenterna upplever att det finns. Dock finns det 4,8 % som anser att detta är bristfälligt i deras verksamhet. Detta är återigen en anledning att nyttja Opus, och de APT-teman som skickas ut, som påminner om att gå igenom detta årligen. 71 % av respondenterna menar att detta i dagsläget görs fullt ut. Flera respondenter nämner att rutiner för hot och våld har eller kommer att revideras.

Likt 2022 ställdes frågor rörande vilka riskbedömningar som genomförts. Det är positivt att många verkar ha genomfört dem i flera olika sammanhang, vid både stora och små organisationsförändringar, samt även när verksamheten exempelvis tagit emot nya brukare eller elever. Att löpande genomföra riskbedömningar är en grundläggande del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. För en mer utförlig redogörelse av vilka riskbedömningar som genomförts, se bilaga 2.

Det ställdes likt tidigare år även en fråga vad som föranleder att åtgärder inte genomförs. Syftet med frågan är att kommunens politiker, som är ytterst ansvariga för att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, ska kunna få en tydlig signal om det är så att arbetsgivaren brister i att finna riskreducerande åtgärder. De flesta svaren på frågan kan fördelas i två kategorier – dels att risken inte rapporterats eller varit känd, dels att de identifierade riskerna inte varit möjliga att eliminera på grund av ekonomiska, organisatoriska, eller praktiska skäl. Vissa olyckor, halkolyckor, kan dessutom vara svåra att helt eliminera. För en mer utförlig redogörelse, se bilaga 3.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det inte finns några frågor som klassificeras som röda. Det finns med andra ord mycket bra arbete som görs i organisationen när det kommer till det systematiska arbetsmiljöarbetet, men likväl mycket som kan bli ännu bättre. För att fortsätta utveckla arbetsmiljöarbetet föreslås ett antal åtgärder på central nivå, vilka följer enligt tabellen nedan.



### Planerade arbetsmiljöåtgärder på kommunnivå 2024

Åtgärd	Ansvarig
Se över möjligheten att byta enkätverktyg, för att underlätta administration och besvarande av enkäter kopplade till arbetsmiljö.	HR-avdelningen
Implementera den nya AFS-strukturen i kommunen och se över centrala styrdokument kopplat till arbetsmiljö	HR-avdelningen
Se över möjligheten att återigen starta upp den centrala arbetsmiljögruppen, för ökad samverkan gällande arbetsmiljöfrågor	HR-avdelningen
Fortsätta arbetet med friskfaktorer och implementeringen av dem i verksamheten	HR-avdelningen
Anordna frukostmöte med Opus	HR-avdelningen
Fortsätta att erbjuda löpande utbildning i Opus	HR-specialist med systemansvar