

Handlingsplaner för systematiskt
arbetsmiljöarbete (SAM) och
medarbetarenkäten för 2018
Ärende 9
KS 2018/124

Kommunstyrelsen

Handlingsplaner för SAM och medarbetarenkäten 2018

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Handlingsplan för respektive nämnder och styrelse godkänns och fastställs. Övergripande handlingsplan godkänns och fastställs.

Ärendebeskrivning

Enligt gällande arbetsmiljölagstiftning måste arbetsgivaren årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Detta görs genom uppföljning av bland annat mål, rutiner, delegering, befogenheter och kompetens. Uppföljningen leder till olika åtgärder, exempelvis att rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet förändras och nya rutiner kan tillkomma. Det kan även leda till nya mål för en förbättrad arbetsmiljö.

Medarbetarundersökningen utifrån HME(hållbart medarbetarengagemang) utgöordes under hösten 2017. Planerade åtgärder utifrån uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten har samlats i en gemensam handlingsplan på respektive nivå.

CESAM (central samverkansgrupp) har tagit fram en övergripande handlingsplan med förbättringsområden som här återrapporteras i form av skriftlig handlingsplan på kommunövergripande nivå.

NÄSAM (Nämndsövergripande samverkansgrupp) för Kommunkansliet, Miljö och Teknik, Socialtjänsten samt Bildning har tagit fram handlingsplaner med förbättringsområden som liksom övergripande, här återrapporteras i form av en skriftlig handlingsplan. För Bildning är handlingsplanen framtagen per verksamhetsområde.

Beslutsunderlag

- Handlingsplan Övergripande SAM 2018
- SAM handlingsplan för Socialtjänsten 2018
- SAM handlingsplan Miljö-Teknik 2018
- SAM Handlingsplan Lärcentrum 2018
- SAM Handlingsplan Bildning 2018
- SAM handlingsplan Kommunkansliet 2018

Kommunkansliet

Elektroniskt godkänd av:

Elin Willerud, HR-chef, 2018-04-05

Mikael Persson, kommundirektör, 2018-04-08

Beslutet ska skickas till

För kännedom

Elin Willerud HR-chef

Socialnämnden

Bildningsnämnden

Tekniska nämnden

Miljö och byggnadsnämnden

Handlingsplan för Kommunkansliet 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Beslutad på NÄSAM, Kommunkansliet 2018-01-29

Förbättringsområden och föreslagna åtgärder ska kommuniceras ut till cheferna i verksamheten. Detta görs genom att denna handlingsplan tas upp i ledningsgruppen för respektive förvaltningsdel/NÄSAM där HR-konsult kan delta och visa var mallar och anvisningar finns samt svara på frågor och hjälpa cheferna vidare i arbetet.

Förbättringsområden	Föreslagen åtgärd	Nuläge/Uppföljning	Ansvarig för åtgärd
Medarbetarenkäten visar att medarbetarna fortsatt uppfattar att arbetsbelastningen är en utmaning.	I utvecklingen av verksamhetsstödet så ingår det en processkartläggning och då identifieras arbetsuppgifter och arbetsmoment som kan effektiviseras eller tas bort. Respektive enhetschef har ansvar för att stödja medarbetare som upplever hög arbetsbelastning genom en tydlig prioritering mellan arbetsuppgifter.	Arbetsbelastningen följs upp inom respektive avdelning.	Respektive enhetschef Pärnilla Ahnfors
Medarbetarenkäten visar att medarbetarna fortsatt uppfattar att återkopplingen brister från deras närmsta chefer.	Ett koncept för utveckling av färdigheter kring återkoppling tas fram och implementeras under året.	Mikael Persson i samverkan med värdegrundsledarna tar fram konceptet. Uppföljning beror på utformning av	Mikael Persson

	Det ledarskapsutvecklingsprogram som utvecklas under 2018 kommer även fokusera på återkoppling som en viktig faktor för ledarskapet.	konceptet.	
Förbättringsområden	Föreslagen åtgärd	Nuläge/Uppföljning	Ansvarig för åtgärd
Medarbetarenkäten visar att medarbetarna fortsatt uppfattar att målföljning, målens angelägenhet och relevans behöver förbättras	Kommunfullmäktiges mål samt Kommunkansliets närmsmål ska göras mer relevanta för medarbetarna genom att de i högre grad bryts ner. Detta ska göras för respektive enhet och i detta arbete ska medarbetarna involveras.	Uppföljning sker vid nästa medarbetarenkät eller nästa tillfälle då målens relevans mäts.	Respektive enhetschef
Medarbetarenkäten visar att medarbetarna fortsatt uppfattar att förmågan till konflikthantering behöver stärkas hos kommunkansliets chefer.	I ledarskapsprogrammet så kommer varje chef genomgå en utvärdering där styrkor och svagheter kommer fångas upp. Där konflikthanteringsförmågan är ett utvecklingsområde kommer det vara en del av utbildningsplanen.	Uppföljning sker vid nästa medarbetarenkät eller nästa tillfälle då förmågan till konflikthantering mäts.	HR-chef

Handlingsplan för Bildning 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Förbättringsområden och föreslagna åtgärder ska kommuniceras ut till cheferna i verksamheten. Detta görs genom att denna handlingsplan tas upp i ledningsgruppen för respektive förvaltningsdel/NÄSAM där personalkonsult kan delta och visa var mallar och anvisningar finns samt svara på frågor och hjälpa cheferna vidare i arbetet.

Förbättringsområden	Föreslagna åtgärder	Nuläge	Ansvarig för åtgärd
Återkoppling/feedback till medarbetare på deras arbetsinsats	Återkoppla mer systematiskt i vardagen	Runt 13 % anser att de inte får återkoppling på sitt arbete	Rektorer, bitr.rektorer
Möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder	Arbeta mer systematiskt med avstämningsperioder Tydliga signaler fr lärare kring arbetssituationen	27 % anser att de inte har möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder	Rektorer, bitr.rektorer
Har jag en rimlig arbetsbelastning?	Synliggöra vilket arbete som inte hinns med och göra en förändring Tydliga signaler fr lärare	23 % anser att de inte har en rimlig arbetsbelastning	Rektorer, bitr.rektorer Lärare
Årliga samtal om lön med min chef	Förtydliga vad samtalet kring lön innebär	14 % anser att de inte har årliga samtal om lön	Rektorer, bitr.rektorer

Vet alla i vht vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet? SAM	Återkommande förtydliga arbetsmiljöarbetet	Hälften anser att alla resp merparten vet vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet	Rektorer, bitr.rektorer, skyddsombud
Har alla tillräckliga kunskaper om risker och hur man förebygger ohälsa och olyckor? SAM	Återkommande aktualisera hur man hanterar och förebygger ohälsa och olyckor	Hälften anser att alla resp merparten har tillräckliga kunskaper om hur man förebygger ohälsa och olyckor	Rektorer, bitr.rektorer skyddsombud
Förbättringsområden	Föreslagen åtgärder	Nuläge	Ansvarig för åtgärderna
Motivation	<p>Fortsätta att arbeta för att minska sjukfrånvaron.</p> <p>Göra strategiska riktningar, bryta trenden och ha fokus på friskfaktorer i samarbete med HR-avdelningen och företagshälsovård.</p> <p>Förbättra de organisatoriska förutsättningarna genom att stabilisera grundbemanningen, ersätta vikarier med fast anställd personal och arbeta mot heltid som norm.</p> <p>Fortsätta arbetet med att öka andelen forskollärare och se över förutsättningarna att</p>	<p>Index för motivation är: 84.</p> <p>Motivation är uppbyggt av frågorna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitt arbete känns meningsfullt - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete - Jag ser fram emot att gå till arbetet 	<p>Skolchef, förskolechefer, forskollärare och barnskötare.</p>

	klara det pedagogiska ansvaret. Tydliggöra ansvars och rollfördelning i förskolan. Fortsätta med fortbildningsinsatser och utveckla det systematiska kvalitetsarbetet.		
Förbättringsområden HME Styrning	Föreslagen åtgärd Det långsiktiga arbetet som inleddes redan förra året fortsätter. Det Kultur- och fritidspolitiska programmet är nästintill beslutsfärdigt och detta kommer att väsentligen underlätta styrningen inom KoFs verksamhetsområde. Till detta kopplas en genomgående förändring av verksamhetens systematiska utvecklings- och kvalitetsarbete. De traditionella kvantitativa mät- och uppföljningsmetoderna kompletteras/ersätts med kvalitativa metoder och förändrade sätt för att fånga	Nuläge Index för HME Styrning är, trots en rejäl uppgång sedan förra mätningen, det område som fortfarande uppvisar lägst resultat. Detta antyder att kännedomen om arbetsplatsens mål, eller möjligen insikten om målens relation till den dagliga verksamheten på enheten, kan förbättras ytterligare.	Ansvarig för åtgärd Verksamhetschef Enhetschefer Kvalitetsstrateg Medarbetare

	<p>upp åsikter från de som använder, eller inte använder, verksamheternas tjänster.</p> <p>Även digitala metoder kommer att testas i avsikt att få en klarare bild av hur användandet av verksamhetsutbudet ser ut.</p>		
--	---	--	--

Handlingsplan för Lärcentrum 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Förbättringsområden och föreslagna åtgärder ska kommuniceras ut till cheferna i verksamheten. Detta görs genom att denna handlingsplan tas upp i ledningsgruppen för respektive förvaltningsdel/NÄSAM där personalkonsult kan delta och visa var mallar och anvisningar finns samt svara på frågor och hjälpa cheferna vidare i arbetet.

	Föreslagen åtgärd	Nuläge	Ansvarig för åtgärd
Administrativt stöd för verksamheten främst för lärare och socionomer	Möten med all administrativ personal under februari-mars för att säkerställa en tydlighet gällande vem som utför vilken uppgift på Lärcentrum	En av administratörerna har övergått till annan verksamhet inom Lärcentrum varpå uppgifter behöver fördelas på personal som finns kvar i huset.	Rektor Gunilla Peterson Enhetschef Roger Alf
Feedback på utfört arbete	Vid varje medarbetarsamtal ställa frågan till varje medarbetar på vilket sätt denne/denna vill få feedback på utfört arbete "Hur vill du	Detta sker redan i medarbetarsamtal 2018 och även 2017 med frågan: <i>"Hur vill du att jag som din chef visar uppskattning för</i>	Rektor Gunilla Peterson Enhetschef Roger Alf

Försämrad samverkan mellan olika verksamhetsdelar på Lärcentrum	<i>att jag som din chef ger feedback på utfört arbete? "</i>	<i>din arbetsinsats?"</i>	
	Planering i ledningsgruppen för att göra en strategi som involverar alla medarbetare i frågan. Planering av fler verksamhetsövergripande aktiviteter.	Man upplever att vi har mindre samverkan med skolsidan än tidigare.	Ledningsgruppen

Handlingsplan för Miljö & Teknik 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Beslutad på NÄSAM, Miljö&Teknik 2018-01-22

Förbättringsområden och föreslagna åtgärder ska kommuniceras ut till cheferna i verksamheten. Detta görs genom att denna handlingsplan tas upp i ledningsgruppen för respektive förvaltningsdel/NÄSAM där personalkonsult kan delta och visa var mallar och anvisningar finns samt svara på frågor och hjälpa cheferna vidare i arbetet.

Förbättringsområden	Föreslagen åtgärd	Nuläge/Uppföljning	Ansvarig för åtgärd
I medarbetarenkäten 2017 visar resultatet att 23% av medarbetarna instämmer ej i att vi har en rimlig arbetsbelastning.	Tätare uppföljningar av arbetet på respektive avdelning samt övergripande rapportering till samhällsbyggnadschef. Prioritering av arbetsuppgifter ska ingå i de fall där arbetsbelastning identifieras som ett problem.	Följs upp kontinuerligt (vid APT och/eller avdelningsmöten). Utifrån detta tar verksamhetschef fram individuell verksamhetsplan med varje medarbetare. Verksamhetschef följer upp situationen med samhällsbyggnadschef vid de månatliga uppföljningsmötena.	Berörd verksamhetschef i samverkan med samhällsbyggnadschef.
Medarbetarenkäten 2017 visar att medarbetarnas möjlighet till återhämtning efter intensiva	Tätare uppföljningar av arbetet på respektive avdelning samt övergripande rapportering till samhällsbyggnadschef.	Följs upp kontinuerligt (vid APT och/eller avdelningsmöte). Uppföljning av detta görs även	Berörd verksamhetschef i samverkan med samhällsbyggnadschef.

Miljö & Teknik

Kullagatan 2, 24480 Kävlinge

046-739000 • kontakt@kavlinge.se • www.kavlinge.se

arbetsperioder är låg.	Prioritering av arbetsuppgifter ska ingå i de fall där arbetsbelastning identifieras som ett problem.	mellan verksamhetschef och samhällsbyggnadschef.	
Förbättringsområden	Föreslagen åtgärd	Nuläge/Uppföljning	Ansvarig för åtgärd
Medarbetarenkäten 2017 visade ett lägre resultat än kommungenomsnittet på frågan " Jag kan tänka mig att rekommendera andra att söka jobb i Kävlinge kommun".	Under 2018 påbörjas arbetet inom ramen för P.E.P.P, där ett hälsosamt medarbetarskap och organisatoriska förutsättningar är två frågor som kommer belysas.	Projektet drivs kommunövergripande och formerna för de delar som berör Miteks medarbetare är inte fastlagda ännu. I de formerna kommer även uppföljning ingå.	Samhällsbyggnadschef, berörd verksamhetschef samt varje medarbetare
HME index för Styrning sjönk 2017 jämfört med 2016. Det ligger också lägre än kommungenomsnittet.	Involvra medarbetarna i arbetet med framtagande av mål för den nya mandatperioden.	Kvalitetsstrateggruppen håller i processen för nya mål. I det arbetet ska medarbetarna komma med inspel.	Berörd verksamhetschef samt Samhällsbyggnadschef
Under året genomförs en rad förändringar i tjänstepersonsorganisationen för att anpassa den till en framtida politiska organisation.	Tidig information på APT till medarbetarna kring de under 2018 förestående förändringarna. Det är viktigt att det tas stor hänsyn till arbetsmiljöfaktorer i framtagandet och genomförandet av förändringar under året. Tidig information på APT och NÅSAM till medarbetarna kring de under 2018 förestående organisationsförändringarna.	Följs upp på APT. Löpande när det genomförs och planeras förändringar.	Samhällsbyggnadschef samt berörda verksamhetschefer.

Handlingsplan för Socialtjänsten 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Förbättringsområden och föreslagna åtgärder ska kommuniceras ut till cheferna i verksamheten. Detta görs genom att denna handlingsplan tas upp i ledningsgruppen för respektive förvaltningsdel/NÄSAM där personalkonsult kan delta och visa var mallar och anvisningar finns samt svara på frågor och hjälpa cheferna vidare i arbetet.

Förbättringsområden	Föreslagen åtgärd	Nuläge	Ansvarig för åtgärd
Resultatet av SAM är gott. Varje verksamhet går igenom resultaten på Vesam samt i ledningsgrupp		Godkänt resultat	Verksamhetschef
Tillbud och arbetsskador	Varje verksamhet analyserar utifrån sina tillbud och arbetsskador och vidtar vid behov åtgärder för att minimera riskerna för tillbud/skador.	Inom HO uppmärksammas särskilt hot och våld, inom HV särskilt stickskador och inom Måltidsservice bränn och skärskador. IFO uppmärksammar hot och våld. Se respektive verksamhets nivå.	Verksamhetschefer i samverkan med enhetschefer

Personal enheten

Kullagatan 2, 24480 Kävlinge
046-739000 • kontakt@kavlinge.se • www.kavlinge.se

Analys av tillbud	Dialog med HR	24% av tillbuden saknar bidragande orsak till tillbudet, vilket försvårar analysen	Socialtjänstens ledningsgrupp
Medarbetarundersökningen	Det är variation i resultatet mellan verksamheter och mellan enheter. Varje verksamhet och enhet skall analysera sina resultat och upprätta handlingsplaner i dialog med medarbetare och fackliga företrädare.		Respektive enhetschef
Arbetsbelastning samt möjlighet till återhämtning. (Mätning har inte skett innevarande år)	Socialtjänstens centrala ledningsgrupp ska analysera de lokala handlingsplanerna samt utifrån detta, vid behov, ta fram en egen handlingsplan inom området. EU-projektet Pepp kommer att vara ett viktigt stöd i arbetet.	66% (tidigare 56 %) anger att man har en rimlig arbetsbelastning (medelvärde 3,8) 60% (tidigare 50 %) anger att man har möjlighet till återhämtning (medelvärde 3,7)	Socialtjänstens ledningsgrupp Fortsatt arbete också 2018
Ledarskapet	EU-projektet Pepp kommer att ge stöd i att utveckla ett hälsofrämjande ledarskap. Ledarskapet är också ett viktigt fokusområde i den kommundemensamma satsningen Attraktiv arbetsgivare.	Fokus på; Konfliktantering, delaktighet, leda & motivera samt återkoppling.	Socialtjänstens ledningsgrupp Fortsatt arbete också 2018 i samverkan med övriga kommunen.

Handlingsplan för Kävlinge kommun 2018 utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt medarbetarenkäten

Förbättringsområden	Åtgärd	Nuläge	Ansvarig för åtgärd	Slutdatum för åtgärd
SAM				
Mål För ett välfungerande SAM-arbete krävs mål att arbeta efter. 12,1 % anger att konkreta kända mål inte finns, i jämförelse med 16,1 % 2016.	Respektive chef ansvarar för att sätta upp mål/aktiviteter för arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplanen. Återkommande förtydliga arbetsmiljöarbetet utifrån de lokala arbetsmiljömål och den handlingsplan enheten gjort utifrån SAM- och medarbetarenkätresultat.	Arbetsmiljö ska vara en integrerad del av verksamheten. Övergripande arbetsmiljömål förs in och aktiviteter kopplas till detta i verksamhetsplanen. Arbetsplatsens mål/aktiviteter ska även ha förankring till den handlingsplan som görs på nämnds nivå och övergripande nivå.	Resp chef HR	Kvartal 2
Uppgiftsfördelning 3,4 % svarar att man inte vet vem som gör vad i	Resp chef ansvarar för att det är tydligt vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet.	Förteckning över skyddsombud samt deras skyddsområde finns på	Resp chef och skyddsombud	Kvartal 2

<p>arbetsmiljöarbetet. 2016 var siffran 3,2 %.</p> <p>3,4 % svarar att man inte vet vem som är skyddsombud på ens enhet, i jämförelse med 4,8 % 2016.</p>	<p>Skyddsombudets presenterar sig för sitt skyddsområde på APT.</p> <p>Facklig organisationen ansvarar för att rapportera till HR avd och resp enhet gällande förändringar av skyddsombud.</p>	<p>kommunens intranät.</p> <p>HR avdelningen uppdaterar listan utifrån uppgifter som inkommer av fackliga organisationer</p>	<p>Facklig organisation och HR avdelning.</p>	<p>Löpande</p>
<p>Skriftliga rutiner</p> <p>1,7 % anger att det inte finns skriftliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet i jämförelse med 6,5 % (2016) och 3,8 % 2015.</p>	<p>Fomulering i SAM enkäten ses över så att det blir tydligt om det är övergripande eller verksamhets specifika rutiner som avses, så att detta blir tydligt.</p>	<p>Arbetsmiljöverkets författningssamlingar (afs) gäller.</p> <p>Skriftliga rutiner finns i Arbetsmiljöhandboken.</p> <p>Finns specifika för enhet ska dessa gälla.</p>	<p>HR-avdelning Resp chef</p>	<p>Kvartal 3</p>
<p>Introduktion</p> <p>13,6 % svarar att genomgång av rutiner och policies för det systematiska arbetsmiljöarbetet inte har gjorts vid introduktion, i jämförelse med 14,3 % 2016.</p> <p>10,2 % svarar att genomgång av risker inte gjorts vid introduktion (17,5 % 2016). 25,9 % svarar att introduktionen inte har dokumenterats. (38,7 % 2016 och 38,7 % 2015).</p>	<p>Respektive chef ansvarar för att gå igenom dessa delar vid introduktion av nyanställd medarbetare samt att dokumentera detta enligt befintlig mall/checklista.</p> <p>Checklistan signeras när chef och medarbetare har gått igenom checklistan.</p>	<p>Mallar och checklistor finns på INKA att använda vid introduktion för att säkerställa att information ges.</p> <p>Specifika checklistor kan användas, men övergripande är att föredra.</p>	<p>Resp chef</p> <p>HR-avdelning uppdaterar checklistan och kommunicerar förändringarna till chefer.</p>	<p>Löpande</p> <p>Kvartal 2</p>

<p>Riskbedömning 5,1 % (12,7 % 2016) svarar att riskbedömning inte sker återkommande.</p>	<p>Riskbedömning av verksamhet ska ske minst en gång per år. HR informerar i Chefsnytt. Uppdatering av Årshjul gällande SAM.</p>	<p>Den årliga riskbedömningen av verksamhet sker inte på alla arbetsplatser. Riskbedömning vid förändringar, sker mer frekvent.</p>	<p>Resp chef HR-avdelning</p>	<p>Löpande Kvartal 3</p>
<p>Företagshälsovård 25,4 % (36,5 % 2016) anger att företagshälsovården inte återrapporterar sina insatser på ett bra sätt.</p>	<p>HR-avdelningen har haft återkommande avstämningsmöte med Avonova där bla synpunkter som inkommit framförs. Från 18-01-01, finns avtal med FHV Previa. Resp chef återkopplar synpunkter till HR-avdelningen.</p>	<p>Nystart med ny FHV – Previa.</p>	<p>Resp chef</p>	<p>Löpande</p>
<p>Tillbud och arbetsskador Hösten 2016 infördes digitalt system för anmälan av tillbud/arbetsskador. 2017 anmäldes: 236 tillbud 171 arbetsskador 13 saksador Socialtjänsten – 266 st. Bildning – 118 st.</p>	<p>Tillbud och Arbetsskador skall alltid anmälas i vårt digitala system. Detta för att få en korrekt uppfattning, vilka arbetsmiljöfaror vårt arbete kan ge. Analys sker i varje verksamhet, vilka behov av åtgärd som behövs genomförs.</p>	<p>Tillbud och arbetsskador anmäls i högre utsträckning än tidigare. Aktuellt är att koppla på skyddsombuden för tillgång till tillbud och arbetsskador. 2018 har vi kopplat på möjlighet att anmäla kränkningar som en arbetsskada. Av tillbuden var 113 hot och</p>	<p>Enhetschef har ansvar att genomföra utredning av tillbud/arbetsskada. HR-avdelningen ansvarar för att informera</p>	<p>Löpande Löpande</p>

MITeck – 13 st.			våld.		om nyheter och uppdateringar	
Svarsfrekvens Svarfrekvensen för SAM enkäten i samband med den årliga uppföljningen låg på 89,4 %, en försämring i förhållande till 2016, då den låg på 92,6 %. Samtliga chefer ska besvara SAM enkäten tillsammans med sitt skyddsombud, varför svarsfrekvensen ska ligga på 100 %.	Respektive verksamhetschef informerar sina chefer om vikten av att svara på SAM-enkäten. Information i Chefsnytt innan årlig uppföljning.	Enkäten är inte anonym för att resultatet ska kunna följas upp bättre och alla chefer förväntas svara.	Resp. verksamhetschef informerar i sin ledningsgrupp. Respektive chef ansvarar för att årligen fylla i enkäten.	Kvartal 1 Kvartal 3		
Medarbetarenkäten						
Ledarskap 14 % tycker inte att problem och konflikter hanteras på ett bra sätt. (svar 2017)	EU-projektet PEPP, kommer ge stöd i att utveckla ett hälsofrämjande ledarskap. Ledarskapet är också ett viktigt fokusområde i den kommundemensamma satsningen "Attraktiv arbetsgivare".	Fokus på: Konflikthantering, delaktighet, leda & motivera samt återkoppling	Alla chefsled	2018		
Arbetsbelastning Arbetsbelastningen är en utmaning. 58 % anser att de har en rimlig arbetsbelastning.	Genom processkartläggningen identifiera arbetsuppgifter och arbetsmoment som kan effektiviseras eller tas bort. Tåta uppföljningar och prioritering av	Följs upp på APT och vid medarbetarsamtal. Frågan finns med på skyddsrounderna.	Respektive chef	Kvartal 2, 3 och 4		

	arbetsuppgifter, självskattningssmall för detta som tas upp med närmsta chef. R&K med OSA kompassen som verktyg.			
Återhämtning Möjlighet för medarbetare att återhämta sig efter intensiva perioder. Endast 52 % anser att den möjligheten finns.	Arbetet kan läggas upp mer systematiskt, arbeta mer systematiskt. Tätare uppföljning av arbetet där arbetet kan prioriteras.	19 % anser inte att tid finns för återhämtning. Uppföljning sker på medarbetarsamtal och på APT, men kan utvecklas.	Resp chef	Löpande
Återkoppling 68 % tycker att återkopplingen är bra, men medarbetare uppfattar att den fortfarande brister.	Återkopplingen bör bli mer systematisk i vardagen. Utveckling av koncept av färdigheter kring återkoppling ska tas fram.	13 % anser inte att återkoppling från närmsta chef är bra.	Resp chef	Kvartal 2
Styrning HME – 84 (85 – 2016) Vad förväntas av mig och vilka mål har vi?	Viktigt att tydliggöra målen, ansvarsråden och rollerna i verksamheten. Informera om mål på APT och pågående förändringar. Följa upp målen kontinuerligt. 76 % tycker man följer upp målen.	Mål är inte tillräckligt tydliga eller kända i verksamheten. Målen relation till den dagliga verksamheten bör och kan förbättras ytterligare. APT information.	Chefer i alla chefsled.	Kvartal 2 och löpande

Kommentarer till föregående år

Handlingsplan vid Riskbedömning

Ca 3,4 procent svarar att åtgärder som inte genomförts direkt, har inte tagits upp i en handlingsplan. Detta jämfört med 3,3 procent föregående mätning.

Resurser befogenheter och kompetens

11,9 % (7 chefer) anger att de inte har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens att utföra delegerade arbetsmiljöuppgifter. I förhållande till 11,1 % 2016. Bland kommentarerna framkom att orsak varierar; någon är i behov av mer utbildning medan någon menar att det saknas tid och resurser. Även att tredje part inte åtgärdar de fel som rapporteras t.ex. fastighetsförvaltaren. Dessutom anser några att stora uppdrag och stora personalgrupper gör arbetsmiljöarbetet svårt.

Målstyrning i arbetsmiljöarbetet

Vi behöver arbeta ytterligare med denna del av vår styrning, så att arbetsmiljömålen blir en integrerad och naturlig del i våra verksamheter och så att det är en röd tråd från övergripande och nämnds specifika mål, till indikatorer och sen vidare till aktiviteter i verksamhetsplanen.

Arbetskador & tillbud

Under 2016 infördes ett digitalt system för arbetskador och tillbud, vilket implementerats och chefer utbildats. Borta är pappersanmälningarna. På detta sätt får vi en tydligare och enklare bild av de arbetskador och tillbud som anmäls samt att vi kan följa upp statistiken på ett bättre sätt. Mått på jämförelsetal är därför i år inte angeläget. 2018 introduceras även anmälningar gällande Kränkningar för våra medarbetare.

Personlig arbetssituation

Nästan nio av tio medarbetare uppger att de i hög grad trivs med sina arbetsuppgifter. Knappt sex av tio tycker att de har en rimlig arbetsbelastning, och en något lägre andel upplever att de har möjlighet till återhämnning efter intensiva perioder.

Webbenkät utskickad till 1667 medarbetare inom Kävlinge kommun. Två påminnelser skickades ut om de vid påminnelsetillfället inte besvarat enkäten.

Uppnådd svarsfrekvens: **77 procent**.(1667 utskick och 1286 svar)(Svarsfrekvens 2015: 78 procent, 2014: 68 procent)