

# Arbetsmiljörapport 2020

## Bygglövs- och tillsynsnämnden



# Innehållsförteckning

<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<b>Syfte</b> .....	<b>3</b>
<b>Ansvar</b> .....	<b>3</b>
<b>Arbetsmiljömål</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammanfattning av föregående års åtgärder</b> .....	<b>4</b>
<b>Analys av pågående arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>5</b>
Arbetsskador och tillbud .....	5
Sjukfrånvaro .....	5
Personalomsättning.....	6
APT och samverkan .....	6
Arbetsmiljöronder .....	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen) .....	6
Medarbetarenkät .....	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	7
Certifiering i arbetsmiljö.....	7
<b>Förvaltningsövergripande arbetsmiljömål till 2021</b> .....	<b>8</b>

## Bakgrund

I den kommunövergripande personalpolicyn anges bland annat att god arbetsmiljö främjar ett hållbart, säkert och långsiktigt arbetsliv med väl fungerande verksamheter som är i ständig utveckling. Uppdrag, mål och förväntningar är tydliga och kommunicerade i hela organisationen och återkoppling på arbetsprestationer sker regelbundet. Arbetsmiljöarbetet lever upp till arbetsmiljölagstiftningen och kännetecknas av samverkan, systematik, delaktighet, öppenhet och inflytande.

Förvaltningen har under året genomgått ett flertal organisationsförändringar som kommit att påverka hela förvaltningen.

## Syfte

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

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

Arbetsmiljörapporterna redovisas i samverkansgrupp.

## Arbetsmiljömål

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

# Sammanfattning av föregående års åtgärder

## Målkvalitet

Förvaltningens resultat kring målkvalitet i medarbetarenkäten var ett av de områden som förvaltningen valde att arbeta med under 2019. Ambitionen var att målprocessen skulle förtydligas och kommuniceras med alla medarbetare. För att åstadkomma detta har bland annat förvaltningens utvecklingsledare informerat alla medarbetare vid en förvaltningsträff kring sambandet mellan verksamhetsplan, arbetsplan och mål på individnivå. Därefter har alla avdelningar på arbetat med att bryta ner nämndens verksamhetsplan till arbetsplaner för varje avdelning vilket sedan har brutits ner på individuella mål. Samtalsmallar tillämpas och kompletteras med tätare avstämningar mellan chef och medarbetare.

## Medarbetarskap samt sund arbetsbelastning

En förhoppning med det aktivitetsbaserade arbetssättet var bland annat att medarbetare ska kunna utnyttja de aktivitetsbaserade kontorets olika möjligheter på ett lämpligt sätt och att förvaltningens ledning följer att arbetsmiljön är anpassad för de arbetsuppgifter som ska utföras. Förvaltningen avsåg även att arbeta med hälsosamtal mellan chef och medarbetare.

Flytten till det aktivitetsbaserade kontoret upplevs som positivt av flertalet medarbetare. Alla chefer har en kortare avstämning varje morgon vilket skapar större samhörighet och dialog över avdelningsgränserna. Det aktivitetsbaserade kontoret raderar gränserna mellan medarbetare på olika enheter/avdelningar och möjliggör en dialog mellan enheterna/avdelningarna.

Hälsosamtal har inte skett i större utsträckning.

## Kontinuerlig uppföljning och utvärdering av nya kontoret

Förvaltningens ledning hade för avsikt att följa upp och utvärdera arbetet i det nya kontoret i syfte att tidigt identifiera möjliga risker, hitta förbättringsmöjligheter och stimulera utveckling.

Genomförda aktiviteter: En husbok med information om hur det aktivitetsbaserade kontoret skulle användas togs fram. Efter flytten till kontoret har en grupp med medarbetare från alla avdelningar fortsatt arbetet och en uppdaterad version av husbok finns framtagen. Möjlighet att lämna förslag på förbättringar av användningen av lokalerna lämnas och hanteras kontinuerligt.

## Övriga genomföra aktiviteter

- Utbildning i ledarskap för nya chefer – från jag- till vi-orientering (25–26/6 2019)
- Utbildning för chefer i aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (februari 2019)
- Workshop för samtliga i aktivitetsbaserat arbetssätt och formulering av husbok 1.0 (10 april 2019)

# Analys av pågående arbetsmiljöarbete

## Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	4
Antal rapporterade tillbud	4
Antal klarmarkerade händelser	8

Tillbudena har till största delen handlat om hot från medborgare medan arbets-skadorna till största del handlat om färdolycksfall. Tillbudshändelserna resulterade i ett arbete att ta fram en ny rutin för obekväma och svårhanterade situationer. Denna rutin togs fram i ett samarbete mellan miljötillsynsavdelningen och bygglovsavdelningen.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 föregående år	R12 jämförelseår	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	5,5 %	7,0 %	-1,5
Kvinnor	3,6 %	5,8 %	-2,2
Män	8,7 %	9,0 %	-0,3
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	1,8 %	2,0 %	-0,2
Kvinnor	2,1 %	2,4 %	-0,3
Män	1,1 %	1,1 %	0,0
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	3,7 %	5,0 %	-1,3
Kvinnor	1,5 %	3,4 %	-1,9
Män	7,7 %	7,9 %	-0,2

Sjukfrånvaron har sjunkit både på kort- och långtidssjukfrånvaro. Arbetsgivaren följer kommunens rutin för rehabiliteringsarbete. Förvaltningen arbetar aktivt i enlighet med kommunens rehabiliteringshandbok för att fånga upp medarbetare som har upprepad korttidssjukfrånvaro för att minimera risken för att det ska leda till långtidssjukfrånvaro.

I förebyggande syfte har förvaltningen infört tre olika tiominuters energigympapass på kontoret och köpt in en skrivbordscykel för att ge medarbetarna möjlighet till rörelse under arbetstid. En annan förebyggande åtgärd är att förvaltningen har utökat mötesfria fredagar från en gång i månaden, till varje vecka. Syftet med mötesfria fredagar är att minska upplevd hög arbetsbelastning som har sin grund i mötestyngda kalendrar. Det ökar möjligheten att diskutera ärenden med kollegor utan att behöva boka möten och att i förekommande fall kunna ta ut flexitidskompensation.

## Personalomsättning

### Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	Föregående år (ack)	Jämförelseår (ack)	Skillnad
<b>Totalt</b>	5,5 %	7,0 %	-1,5
Kvinnor	3,6 %	5,8 %	-2,2
Män	8,7 %	9,0 %	-0,3
Antal avgångar (externa)	1,8 %	2,0 %	-0,2

Personalomsättningen, dvs. de personer som valt att lämna kommunen, har minskat både för män och kvinnor. Under 2018 slutade 8 personer inom nämndens verksamhetsområden och under 2019 endast tre personer.

## APT och samverkan

Arbetsplatsträffar (APT) har hållit enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare.

Under året har de arbetsmiljöfrågorna som kommit upp på APT bland annat handlat om:

- flytten till nytt kontor och det aktivitetsbaserade arbetssättet
- personalpolicy, värdegrund och den etiska koden
- rutiner för att förebygga hot & våld har aktualiserats och reviderats
- ensamarbete
- resultat på medarbetarenkäten
- frågor kopplat till fysisk arbetsmiljö som har aktualiserats och åtgärdats.

Till den månatliga fackliga samverkan har avdelningarna lyft frågor gällande omorganisationer, chefstillsättningar, arbetsskador, tillbud, arbetsmiljöfrågor i det nya kontoret och personalfrågor.

## Arbetsmiljöronder

Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och HR. På flera avdelningar har alla medarbetare erbjudits att delta och på flertalet avdelningar har medarbetare deltagit i ronderna. Samtliga relevanta checklistor har använts (bl.a. organisatorisk och social arbetsmiljö, kontor, hot & våld i arbetsmiljön och ensamarbete).

Rond för den fysiska arbetsmiljön, gällande arbetsställe, genomfördes förvaltningsgemensamt där förvaltningsdirektör, stabschef, skyddsombud och HR deltog. Medarbetarnas synpunkter inhämtades med hjälp av avdelningscheferna som gav inspel till den fysiska arbetsmiljöronden.

Ett antal risker och behov av åtgärder identifierades på detta sätt. Åtgärderna som identifierats kommer att åtgärdas 2020 och flera är redan åtgärdade.

## Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Alla medarbetare har planerings- och utvecklingssamtal, bland annat för att i ett tidigt skede uppmärksamma eventuella missförhållanden i arbetsgruppen. Medarbetarna ges möjlighet att ta del av kunskap om verksamheten och dess mål på arbetsplatsträffar och på planeringsdag. Arbetsgivaren säkerställer att rutinen avseende kränkande särbehandling och trakasserier görs känd för alla medarbetare minst en gång per år. På avdelningarna har personalpolicy och riktlinjer för att motverka diskriminering gått igenom på APT.

Lönesättning sker gemensamt i chefskollektivet. Lönepolicy har tagits upp och diskuterats på APT där grunden för lönesättning i form av uppnådda resultat sett till uppsatta mål samt aktivt medarbetarskap har belysts.

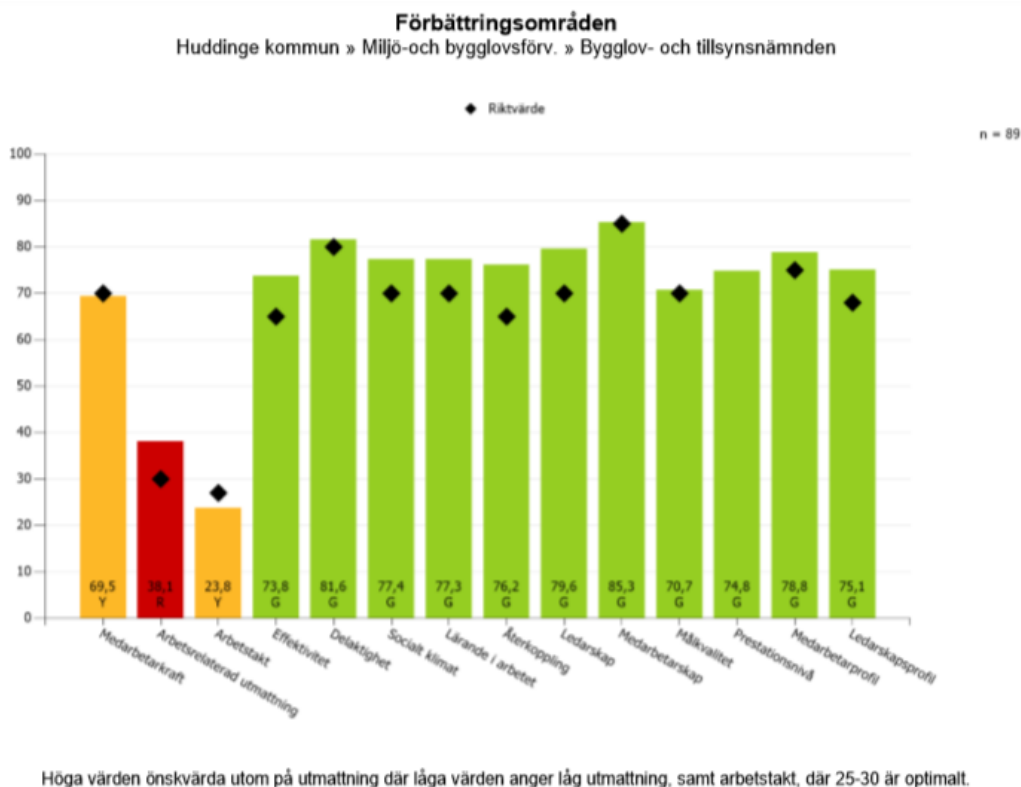
Inom flera avdelningar har det införts veckobrev som respons på att medarbetare uttryckt att informationen inte gavs likvärdigt.

Risker i relation till diskrimineringslagen har inte identifierats under året.

## Medarbetarenkät

Nämndens sammanvägda resultat, den så kallade prestationsnivån, har ett värde på 74,8. Ett värde över 70 innebär en hög prestationsnivå där kraften finns att förändra, välbefinnandet är högt och risken för ohälsa är liten.

Medarbetarenkäten mäter 11 olika områden, eller aspekter av arbetsmiljön. De olika områdena har ett rekommenderat värde som är önskvärt att uppnå, ett riktvärde, som är vetenskapligt framtaget och validerat. Alla områden utom tre har resultat som är lika med eller över sina respektive riktvärden.



QWC, Page 2 of 48

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats inom alla avdelningar och medarbetarna har varit delaktiga i framtagandet av åtgärder. En risk som identifierades utifrån resultatet av medarbetarenkäten är att flertalet medarbetare upplever hög arbetsbelastning. Exempel på åtgärder som har vidtagits är omorganisering för jämnare ärendebalans, ändrat arbetssätt för att få större möjlighet att hjälpa varandra, visualiserad ärendefördelning, kontinuerlig chefsavstämning där stressnivå beskrivs. Bygglövsavdelningen har infört "temperaturmätning", ett sätt att på enhetsnivå se hur personalen mår över tid.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Ingen inspektion från Arbetsmiljöverket har ägt rum.

## Certifiering i arbetsmiljö

Alla anställda chefer inom nämndens verksamhetsområde är certifierade i arbetsmiljö. Konsulter på lantmäteriafdelningen har inte fullt ut genomgått utbildningen.

## Förvaltningsövergripande arbetsmiljömål till 2021

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		— Alla chefer genomför kontinuerliga avstämningsmöten med medarbetare för att fånga upp en alltför hög arbetsbelastning.	Toralf Nilsson	2020-12-31
Hot och våld		— Informera om rutin för hot och våld	Toralf Nilsson	2020-12-31

Utifrån identifierade risker har förvaltningen valt följande mål att arbeta vidare med:

- Förvaltningens medarbetare har en hälsosam arbetsbelastning, vilket tar sig i uttryck i att förvaltningen får ett lägre värde än 37 gällande arbetsrelaterad utmattning i medarbetarenkäten.
- Alla berörda medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situationer och hur de ska komma ur hotfulla situationer. Detta säkerställs genom information och diskussion på APT-möten.