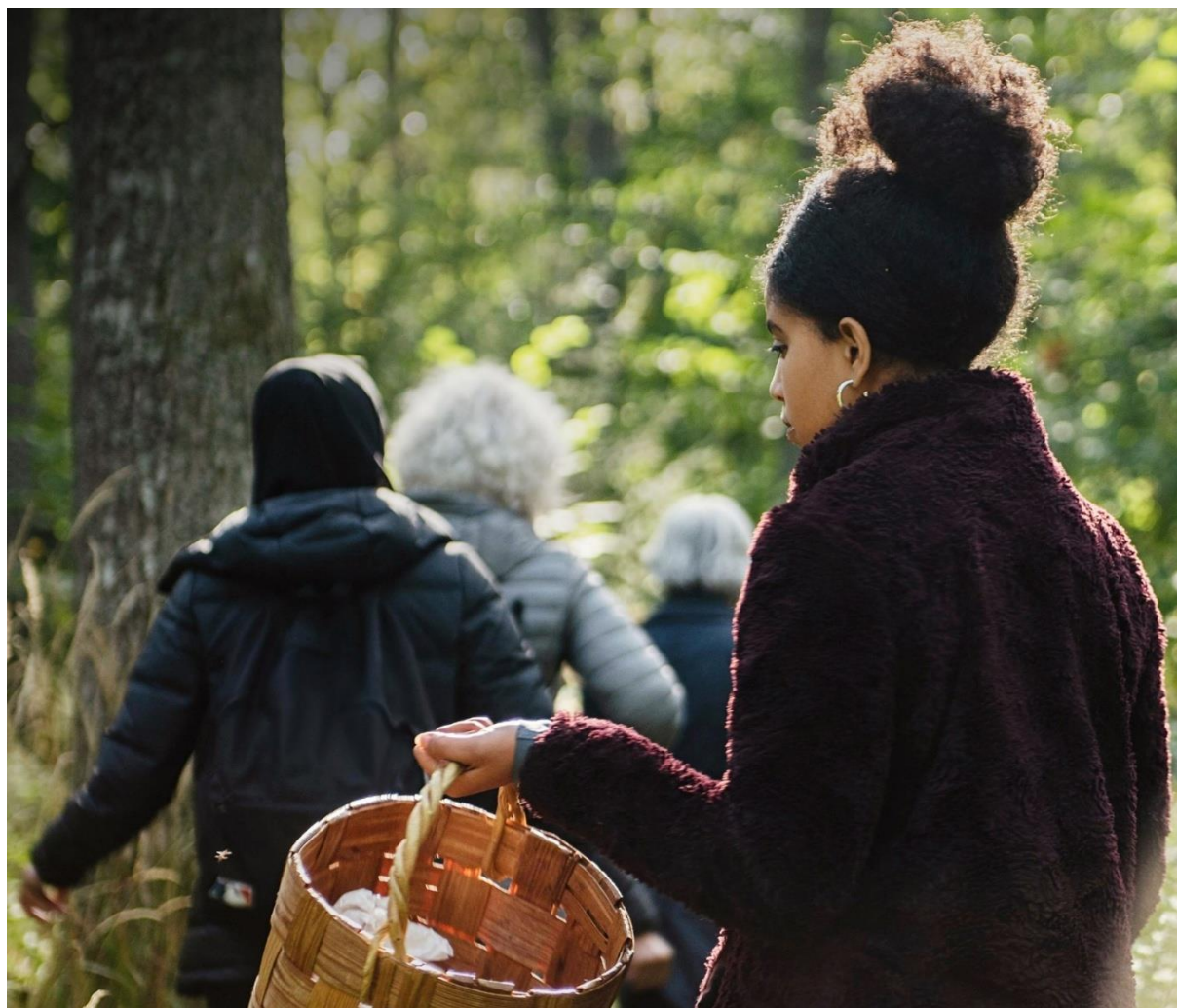




Arbetsmiljörappport 2024

Kultur- och fritidsnämnden



Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld	 12	 Utbildning av medarbetare	Anja Dahlstedt	2024-12-31
Tillgänglighet och inomhusklimat i verksamhetslokaler	 8	 Skapa långsiktig plan kring tillgänglighet och säkerhet i lokaler	Anja Dahlstedt	2025-12-31
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Handlingsplaner	Anja Dahlstedt	2024-12-31
Chefers arbetsmiljö	 12	 Inventering och insats chefsstöd	Anja Dahlstedt	2024-12-31

Hot och våld

Förvaltningen identifierade hot och våld som en av de risker som behöver hanteras på förvaltningsövergripande nivå för att rusta medarbetare för arbete i de öppna miljöer där verksamheten bedrivs, med avseende på ett gott och inkluderande bemötande, samt hantering av hotfulla och potentiellt våldsamma situationer. I förvaltningens arbetsplan för 2024 fanns en utbildningsaktivitet kopplad till risken och budgetmedel avsattes på central nivå. Utöver arbetet med checklistor på enhetsnivå har förvaltningen även satsat på att höja kunskapsnivån inom detta område. Det finns en pågående dialog med kommunstyrelsens förvaltning (trygghet och säkerhet) för att säkerställa en samordnad insats. Förvaltningen har arbetat proaktivt och tagit fram förebyggande åtgärder på enhetsnivå, samt diskuterat dessa på APT i lärande syfte. Arbetet kommer fortsätta under 2025 med bland annat utbildning inom inrymning och utrymning för särskilda verksamheter inom förvaltningen, såsom bibliotek, fritidsgårdar, kulturskola och Huddingehallen.

Tillgänglighet och inomhusklimat i verksamhetslokaler

Av kultur- och fritidsnämndens lokalbehovsprognos framgår det att nämnden har ett flertal lokaler och anläggningar där tillgängligheten inte är fullgod. På flera enheter inom förvaltningen finns även brister i inomhusklimatet. I 2024 års lokalresursplan står att förstudier och långsiktig plan ska tas fram kring tillgänglighet och säkerhet i lokaler som är utpekade i kultur- och fritidsnämndens lokalbehovsprognos. I prioriteringen bland alla uppdrag behövde detta tyvärr senareläggas och kommer enligt ny tidplan att påbörjas under andra halvåret 2025.

Arbetsrelaterad utmattning

I resultatet av 2023 års medarbetarundersökning för hela förvaltningen var värdet för den arbetsrelaterade utmattningen hög. Alla verksamheter har i sina respektive handlingsplaner tagit fram åtgärder att särskilt jobba med. I kommunens nya upphandlade medarbetarundersökning för 2024 är frågorna annorlunda ställda och resultatet presenteras på annat sätt vilket gör en exakt jämförelse omöjlig. Däremot blev resultatet för indikatorn *arbetsbelastning* relativt bra, (värde på 69, i en skala på 100, där 70 är grönt) vilket visar att arbetet har gett resultat. Förvaltningsledningen kommer fortsätta följa denna indikator.

Chefers arbetsmiljö

Förvaltningen har gjort en särskild satsning på chefers arbetsmiljö. En genomlysning av chefers arbetsmiljö har genomförts i form av en omfattande kvalitativ undersökning. Åtgärder såsom definiering av temadagar, chefers kompetensutveckling och tidshantering har identifierats och genomförts.

Särskilda insatser för ledarutveckling på enhetsnivå via extern part har genomförts och fortsätter att pågå.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	17
Antal rapporterade tillbud	20
Antal klarmarkerade händelser	34

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Under året 2024 har det totalt gjorts 34 anmälningar om arbetsskador och tillbud vilket är en minskning i jämförelse med föregående år. Förvaltningens chefer arbetar kontinuerligt och systematiskt med att rapportera tillbud och arbetsskador via KIA och att genom kunskapshöjande insatser öka antalet händelser rapporterade av medarbetare. Förvaltningens ledningsgrupp bedömer att rutinerna för att dokumentera händelser i rapporteringssystemet generellt fungerar väl samt att återrapporteringen på arbetsplatsträffar och i samverkan görs inom de flesta enheter.

Hot- och våld lyftes upp som en övergripande risk på förvaltningen år 2024, under året har medarbetarna rustats med hot- och våldsutbildning.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	5,4	6,1	-0,7
Kvinnor	5,6	6,4	-0,8
Män	5,0	5,7	-0,7
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,9	3,1	-0,2
Kvinnor	3,1	3,2	-0,1
Män	2,6	3,0	-0,4
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	2,5	3,0	-0,5
Kvinnor	2,6	3,2	-0,6
Män	2,4	2,7	-0,3

Sjukfrånvarosiffrorna visar att sjukfrånvaron R12 (rullande tolv månader) för december 2024 har minskat jämfört med motsvarande period föregående år 2023, både vad gäller kort- och långtidssjukfrånvaro, samt oavsett kön. Rehabiliteringsprocessen följs noggrant och chefer arbetar systematiskt med att minska sjuktalen. Bland de genomförda aktiviteterna kan nämnas stöd av företagshälsa, regelbundna samtal mellan chef och medarbetare, systematiskt arbete med OSA (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö) samt särskilda insatser för ledar- och grupputveckling.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Totalt	5,0 %	10,8 %	-5,8
Kvinnor	3,0 %	7,4 %	-4,4
Män	7,4 %	15,4 %	-8,0
Antal avgångar (externa)	9	18	-9

Förvaltningen noterar en lägre personalomsättning jämfört med föregående år. Denna förändring kan tillskrivas flera möjliga faktorer, inklusive färre pensionsavgångar än tidigare år samt förbättringar i arbetsmiljön och hanteringen av arbetsbelastningen. Förvaltningen ser positivt på personalörslighet inom det normala spannet, vilket vi bedömer att det fortfarande är. Det är viktigt att notera att personalomsättningen kan variera av olika skäl och att nuvarande siffror ligger inom förväntade variationer.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	941	597	344
Övertidstimmar	1 332	1 359	-27
Summa	2273	1956	317

Förvaltningen har observerat en ökning av fyllnadstid och en viss minskning av övertidstimmar. En ökning av fyllnadstid har noterats då nya LAS-reglerna bidragit till att flera medarbetare som tidigare varit timanställda nu är tillsvidareanställda på deltid. Dessa medarbetare erbjuds extra pass i första hand vid behov, vilket gör förvaltningen till en attraktiv arbetsgivare. Tidigare har dessa timmar redovisats på annat sätt. På vissa enheter har övertidstimmar har ökat i samband med evenemang.

Under 2024 har förvaltningen arbetat strategiskt och metodiskt med god och effektiv schemaplanering. Verksamhetsövergången från Huddinge Samhällsfastigheter till Huddinge kommun som genomfördes i maj 2024 har bidragit till fler övertidstimmar, då olika principer för schemaläggning och övertid initialt gällt.

Arbetsplatsträffar och samverkan

I början av 2024 inrättades lokala samverkansgrupper (LSG) på verksamhetsnivå, ledd av respektive verksamhetschef. Arbetsgivaren var enig med de fackliga representanterna och ser positivt på att viktiga förändringar och andra relevanta frågor ska behandlas nära verksamheten. Både arbetsplatsträffar och samverkan har genomförts löpande på alla enheter respektive verksamheter enligt samverkansavtalet. Den nya strukturen med LSG har i huvudsak fungerat väl och bidragit till en effektiv och kontinuerlig dialog. Det finns dock utmaningar med till exempel för få lokala ombud som leder till en obalans mellan arbetsgivare och arbetstagare som behöver hanteras i dialog med de fackliga representanterna under 2025.

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder, övriga kartläggningsmetoder samt kartläggning inför verksamhetsförändring) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

De avropade tjänsterna inkluderar stödsamtal hos företagshälsovården och ledare/grupputveckling. Dessa tjänster integreras i förvaltningens arbetsmiljöarbete för att främja välmående och god prestation bland medarbetare och chefer. Genom att integrera dessa resurser i förvaltningens arbetshälsoarbete bidrar vi till att skapa hållbara och långsiktigt välmående medarbetare.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Förvaltningen arbetar systematiskt med att identifiera risker kopplade till diskrimineringslagen. Verksamheterna har genomfört OSA-undersökningar, inklusive checklistor, skyddsronder och medarbetarundersökningar, och inga risker kopplade till diskrimineringslagen har uppmärksammats. I resultatet från medarbetarundersökningen framgår det att 15% av medarbetarna upplever att de har blivit orättvist eller nedlåtande behandlade, varav 40% av dessa uppger att det skett av en kollega inom den egna enheten och 48% av en chef. Förvaltningen noterar att dessa siffror ligger i paritet med motsvarande siffror på kommunnivå. Förvaltningen ser allvarligt på detta och följer utvecklingen noggrant. Efter nästa medarbetarundersökning, som genomförs hösten 2025, kommer förvaltningen att följa upp dessa siffror och vidta lämpliga åtgärder baserat på resultaten.

Medarbetarundersökningen visar också att ett mindre antal medarbetare inte känner till kommunens rutiner för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Dessa rutiner har efter undersökningen gått igenom och diskuterats på arbetsplatsträffar.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Förvaltningen har arbetat med medarbetarundersökningens resultat genom att identifiera fokusområden för 2025 och upprätta handlingsplaner. Resultaten har redovisats och diskuterats på arbetsplatsträffar, workshops och planeringsdagar. Medarbetarna har aktivt deltagit i att reflektera över resultaten och ta fram åtgärder tillsammans med enhetschefer.

Resultaten har presenterats inom ledningsgrupper, på enhetsnivå och på lokal samverkan (LSG). Återkoppling sker löpande till ledningsgrupper och LSG för att säkerställa att handlingsplanerna följs och att förbättringar implementeras.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket






Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	Nej

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Känner du till de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har de personer i din verksamhet som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete (=genomfört utbildningen)?	Ja

Arbetet med att få samtliga chefer på förvaltningen certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete fortsatte under 2024. Majoriteten av cheferna är redan certifierade. Att samtliga chefer inte är certifierade beror dels på att det finns nyanställda chefer som ännu inte hunnit genomgå certifieringen, dels att vissa chefer behöver omcertifieras.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld	 12	 Utbildning av medarbetare	Anja Dahlstedt	2025-12-31
Chefers arbetsmiljö	 12	 Inventering och insats chefsstöd	Anja Dahlstedt	2025-12-31
Fleminghallens entré - för både besökare och personal		 Förvaltningen utreder hur ytan ska användas	Anja Dahlstedt	2025-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Arbetsmiljörapport

Risker att lyfta till förvaltningsrapporten

- **Hot och våld**
 - Förvaltningen har en pågående dialog med kommunstyrelsens förvaltning (trygghet och säkerhet) för att möjliggöra samordnad insats. Arbetet behöver fortsätta under 2025 för att säkerställa att det finns en förvaltningsövergripande systematik för kompetensutveckling och förebyggande arbete kring hot och våld samt översyn och implementering av arbetssätt i verksamheterna.
- **Chefers arbetsmiljö**
 - Förvaltningens chefer signalerar fortsatt i medarbetarundersökningen att arbetsbelastningen är hög. Resultatet för indikatorn *arbetsbelastning* var 59 (på en skala på 100, där 70 är ett godkänt grönt resultat). Särskilda insatser för hållbart ledarskap ska göras under 2025. Det startas upp med ett gemensamt chefsinternat för förvaltningens alla chefer, med genomgång och praktiska övningar i både att hantera sin mejl och kalender samt kollegial coaching. Arbetet fortsätter under året på chefsmöten och i mindre grupperingar chefer emellan.
- **Fleminghallens entré - för både besökare och personal**
 - Entrén till Fleminghallen upplevs som mörk och otrygg både in- och utvändigt, och av både personal och besökare. Förvaltningen behöver utreda hur ytan kan användas för att skapa en trygg och trevlig miljö för personal och besökare.