



Arbetsmiljörapport 2024

Natur- och stadsmiljönämnden



Innehållsförteckning

| | |
|---|----------|
| Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder | 3 |
| Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet..... | 3 |
| Arbetsskador och tillbud | 3 |
| Sjukfrånvaro | 4 |
| Personalomsättning..... | 4 |
| Övertid och mertid | 4 |
| Arbetsplatsträffar och samverkan | 5 |
| Kartläggning/Arbetsmiljöarbete | 5 |
| Företagshälsovård | 5 |
| Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen) | 5 |
| Arbetet med medarbetarundersökningen | 5 |
| Inspektioner från Arbetsmiljöverket | 5 |
| Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering | 6 |
| Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare..... | 6 |
| Kommentarer till utvalda risker och åtgärder | 6 |

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

| Risk | Riskenivå | Åtgärd | Status | Slutdatum |
|--|---|--|------------|------------|
| Risk för fortsatta konflikter inom arbetsgrupper |  | Anlitat företagshälsovården | ✓ Avslutad | 2024-03-31 |
| | | Önskad effekt Bättre samarbete och god social arbetsmiljö | | |
| | | Arbete med gruppdynamik och grupputveckling | ✓ Avslutad | 2024-06-30 |
| | | Önskad effekt Ökad social trygghet | | |
| | | Enskilda samtal med medarbetare | ✓ Avslutad | 2024-06-30 |
| | | Önskad effekt Stöd och trygghet | | |

En enhet inom nämndens verksamhetsområde har haft vissa arbetsmiljöproblem och för att komma tillrätta med detta har insatser både på gruppnivå och individnivå genomförts. Insatserna har haft en positiv inverkan på arbetsmiljön. Genom samtalen har medarbetarna fått möjlighet att reflektera över sitt eget beteende och sin roll i gruppen, vilket har bidragit till ett mer konstruktivt samarbete inom berörd grupp och en mer positiv arbetsmiljö. Företagsvårdens insatser har också varit framgångsrika och bidragit till en förbättrad arbetsmiljö. Sammantaget kan det konstateras att de vidtagna åtgärderna har bidragit till att minimera risken och förbättra arbetsmiljön. Arbetet med att förbättra arbetsmiljön fortsätter.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

| Arbetsskador och tillbud | Föregående år |
|---------------------------------|---------------|
| Antal rapporterade arbetsskador | 7 |
| Antal rapporterade tillbud | 2 |
| Antal klarmarkerade händelser | 9 |

| 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 |

För en av verksamheterna har inga arbetsskador eller tillbud registrerats. Detta kan vara ett tecken på ett effektivt förebyggande arbete, men det är viktigt att kontinuerligt uppmuntra medarbetare att rapportera alla incidenter, även små tillbud. För att säkerställa att det inte råder underrapportering planeras en genomgång av rapporteringsrutiner samt en påminnelse vid APT-möte.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

| Sjukfrånvaro | R12 2024-12 | R12 2023-12 | Skillnad |
|---------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| Total sjukfrånvaro | 8,2 | 8,1 | 0,1 |
| Kvinnor | 12,7 | 15,8 | -3,1 |
| Män | 5,2 | 3,1 | 2,1 |
| Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar) | | | |
| Totalt | 1,7 | 1,3 | 0,4 |
| Kvinnor | 2,0 | 1,3 | 0,7 |
| Män | 1,5 | 1,3 | 0,2 |
| Lång sjukfrånvaro (15- dagar) | | | |
| Totalt | 6,5 | 6,7 | -0,2 |
| Kvinnor | 10,7 | 14,4 | -3,7 |
| Män | 3,6 | 1,8 | 1,8 |

Den totala sjukfrånvaron är i princip oförändrad jämfört med samma period föregående år. Kvinnor står fortsatt för den högsta sjukfrånvaron i nämnden, även om den har minskat.

En större andel av de långtidssjukskrivna är kvinnor, och långtidsfrånvaron är generellt högre bland kvinnor än män. I flera fall är det arbetsrelaterat i kombination med andra privata orsaker.

Cheferna inom nämndens verksamhetsområde har arbetat aktivt och engagerat med arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder till långtidssjukskrivna medarbetare. Cheferna har bland annat planerat för medarbetares återgång i arbete i samarbete med HR-partner och i förekommande fall företagshälsovården.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

| Personalomsättning (externa) | R12 2024-12 | R12 2023-12 | Skillnad |
|------------------------------|-------------|-------------|----------|
| Totalt | 19,6 % | 4,4 % | 15,2 |
| Kvinnor | 28,6 % | 5,7 % | 22,9 |
| Män | 14,0 % | 3,6 % | 10,4 |
| Antal avgångar (externa) | 9 | 2 | 7 |

Personalomsättningen har ökat dels på grund av verksamhetsövergång till Huddinge Samhällsfastigheter AB, avslutande åtgärder för långtidssjukskrivna, medarbetare som gjort karriärbyte samt medarbetare som slutat i samband med omorganisering inom stadsmiljöavdelningen. Personalomsättningen exklusive de tre medarbetare som har gått över till Huddinge Samhällsfastigheter AB är 13 procent.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

| Arbets tid (timmar) | R12 2024-12 | R12 2023-12 | Skillnad |
|---------------------|-------------|-------------|----------|
| Mertid/fyllnadstid | 0 | 74 | -74 |
| Övertidstimmar | 557 | 666 | -109 |
| Summa | 557 | 740 | -183 |

Inom nämnden har mertid inte förekommit under 2024 och övertidstimmar har minskat.

Beredskap förekommer inom stadsmiljöavdelningen, vilket innebär att beredskap finns tillgänglig utanför ordinarie arbetstid. Övertidstimmar var relativt jämnt fördelade bland medarbetarna som har beredskap.

I övrigt består övertidstimmarna i första hand av guidade turer i naturreservat samt att energi- och klimatrådgivningen har en del kvälls- och helgarbete.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar, APT har hållits och fungerat som ett forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga arbetsmiljörisker. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli och augusti. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, rutin för att förebygga hot & våld är exempel på ämnen som tagits upp vid APT. Det finns alltid möjlighet för personalen att vid mötets start lyfta in eventuella övriga punkter som de inte hunnit efterfråga i förväg.

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 |

Företagshälsovården har anlitats för stödsamtal, rehabsamordning, läkarbesök, sjukgymnastik och psykologsamtal.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Risker för diskriminering samt hinder för lika rättigheter har hanterats parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med riskbedömning/handlingsplan.

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt.

Medarbetarundersökningen visade att nämnden ger goda förutsättningar för föräldraskap och arbete. Möten läggs vare sig för tidigt eller för sent vilket möjliggör för medarbetare att kombinera arbete med föräldraskap. Inget diskrimineringsärende har behandlats under året och inga risker har identifierats utifrån checklistan och avstämningar.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Resultatet av medarbetarundersökningen har redovisats för alla medarbetare. Varje enhet eller grupp har diskuterat resultatet och tagit fram en handlingsplan. Dessa åtgärder har tagits fram tillsammans med medarbetarna.

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 |

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

De risker som finns kan hanteras inom verksamheten och med stöd av kommunens stödprocesser.