



# Arbetsmiljörapport 2024



## Bygglovs- och tillsynsnämnden



# Innehållsförteckning

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

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Oklart vad som gäller vid arbete på tider utanför det som anses vara normala arbetstider		Uppföljning av distansarbetsavtal samt rutiner för arbete utanför "ordinarie" arbetstid	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Kunskap och kännedom om rutiner samt vid behov uppdaterade sådana.		

Uppföljning av distansarbetsavtalet har genomförts på både grupp- och individnivå, och en kontinuerlig uppföljning kommer att ske för att säkerställa att avtalet följs. Det finns riktlinjer för arbete utanför ordinarie arbetstider, även sett till kommunikation med kollegor och förväntningar på tillgänglighet. Dessa riktlinjer syftar till att säkerställa en sund balans mellan arbete och fritid, samt att undvika eventuella negativa effekter på arbetsmiljön.

## Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	5
Antal rapporterade tillbud	9
Antal klarmarkerade händelser	13

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

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. Det är en incident som inte är klarmarkerad och färdigdokumenterad i systemet, men den är hanterad.

### Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	5,1	3,7	1,4
Kvinnor	6,0	4,0	2,0
Män	3,4	3,0	0,4

Den totala sjukfrånvaron har ökat med 1,3 procentenheter på rullande tolv månader (ett genomsnitt för de senaste 12 månaderna) från december 2023 till december 2024.

Kvinnor har fortsatt högre sjukfrånvaro än männen och den har ökat under perioden. Orsakerna bakom den långa sjukfrånvaron är främst psykisk och fysisk ohälsa som inte är arbetsrelaterad.

På en enhet med högre sjukfrånvaro har arbetsrutiner förtydligats, arbetsuppgifter anpassats och det har getts tid för återhämtning. Under hösten har en handlingsplan tagits fram och ett antal förbättringsområden inom arbetsmiljön har utarbetats.

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	8,5 %	11,9 %	-3,4
Kvinnor	7,9 %	10,6 %	-2,7
Män	9,8 %	14,1 %	-4,3
Antal avgångar (externa)	10	14	-4

Personalomsättningen är låg och har sjunkit från 2023. En orsak till den låga personalomsättningen kan vara rådande lågkonjunktur som gör att det finns färre lediga tjänster att söka. Ytterligare ett skäl till den låga personalomsättningen kan vara nämndens arbete med karriärtrappa. Karriärtrappa har sedan tidigare införts inom lantmäteriavdelningen i syfte att skapa möjlighet till karriärsteg för förrättningslantmätare. Under hösten 2024 har karriärtrappa även införts inom bygglovsavdelningen.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	69	76	-7
Övertidstimmar	69	137	-68
Summa	138	213	-75

Övertidstimmar beror enbart på kvälls- och helgtillsyn som miljötillsynsavdelningen genomför inom områdena livsmedelskontroll och alkohol/tobakstillsyn. Det har varit mindre sådan tillsyn under 2024 och därav har övertidstimmar minskat.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för semesterperioden. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, lönekriterier, hot och våld, resultat av medarbetarundersökning och arbetsbelastning 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 använts vid olika tillfällen och för olika ändamål. Bland annat för det som kan kallas prehab och då i form av tidiga samtal. Företagshälsovården har också hanterat kartläggande samtal, samtalsstöd, läkarbesök och TBE-vaccination.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Medarbetarundersökningen 2024 visade att medarbetarna har en bra balans mellan arbete, fritid och familj. Inga risker har identifierats.

För att underlätta för föräldrar förläggs sällan möten före kl. 9.00 eller efter 16.00. Avstämningar med medarbetarna genomförs återkommande där frågor gällande arbetsbetsförhållanden och uppföljning av individuell arbetsplan tas upp.

## Arbetet med medarbetarundersökningen

Resultatet från medarbetarundersökningen har presenterats för medarbetare både på avdelnings och enhetsnivå. Arbetet med att ta fram aktiviteter från enkätundersökningen har sedan skett på enhetsnivå, bland annat i form av workshops.

Inom miljötillsynsavdelningen pågår ett riktat arbete för att skapa en balanserad arbetskultur. Under en temadag diskuterades förbättringsområdena vilket mynnade ut i tre värdeord. Kopplat till detta beslutade arbetsgruppen om tre konkreta åtgärder som samtliga ska arbeta utefter.




## 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)?	Inte aktuellt

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Risknivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Situationer uppstår som leder till att teoretiska kunskaper inte kan översättas till praktiskt (gällande larm)	 8	 Genomgång för varje roll - vad ska göras vid ett larm	Morgan Randall Svahn	2025-06-30
Rutiner kring hot och våld är föråldrade vilket riskerar att leda till att de inte efterlevs eller att ny kunskap saknas		 Rutinerna för hot och våld samt ensamarbete uppdateras och görs kända	Agneta Tarandi	2025-05-15

### Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Arbetet mot välfärdsbrott och arbetslivskriminalitet utökas och med det syns också att risken för hot och våld skulle kunna öka. Fokus ligger därför inom dessa områden och aktiviteter kommer att bidra till en ökad kunskap och trygghet för medarbetare.

En tidigare identifierad risk, som även fanns med föregående år, är att det kan uppstå situationer där teoretiska kunskaper inte kan översättas till praktiskt handlande, gällande larm. Arbetet med denna risk fortsätter.