Diarienummer: BTN-2026/103

Huddinge

Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Bygglovs- och tillsynsnämnden



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder 3

Bedömning av arbetsmiljöarbetet 3

Arbetsskador och tillbud....3

Sjukfrånvaro....3

Personalomsättning....4

Övertid och mertid 4

Arbetsplatsträffar och samverkan 5

Kartläggning av arbetsmiljöarbete....5

Företagshälsovård....5

Aktiva åtgärder 6

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM) 6

Inspektioner från Arbetsmiljöverket....6

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering 6

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare 7

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder....7

Utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Risknivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Rutiner kring hot och våld är föråldrade vilket riskerar att leda till att de inte efterlevs eller att ny kunskap saknas	III	**Rutinerna för hot och våld samt ensamarbete uppdateras och görs kända**	Avslutad	2025-05-15
		Syfte/önskad effekt Rutinerna har ett aktuellt innehåll och har uppdaterats i de delar innehåll har saknats. De är kända av medarbetare. I och med detta minskar risken för att medarbetare inte vet vad de ska göra i en situation om hot eller våld.		

Föregående års risk avseende föråldrade rutiner kring hot och våld samt ensamarbete har följts upp inom verksamheten. Rutinerna har uppdaterats och gjorts tillgängliga för medarbetarna via Insidan samt följts upp på avdelningsmöten. Den samlade bedömningen är att åtgärderna haft avsedd effekt genom att innehållet aktualiserats och medarbetarnas kunskap om rutiner och arbetssätt stärkts, vilket bidrar till ökad trygghet och tydlighet i situationer som rör hot och våld.

Samtidigt kvarstår behovet av fortsatt utvecklingsarbete inom området. I takt med att arbetet mot välfärdsbrott och arbetslivskriminalitet utökas bedöms även risken för hot och våld kunna öka. Fokus har därför fortsatt legat på att stärka kunskap, rutiner och trygghet för medarbetare i dessa situationer. Arbetet med utbildning, övningar och fortsatt implementering av rutiner kommer därför att fortsätta under 2026 inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	7
Antal rapporterade tillbud	21
Antal klarmarkerade händelser	26

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 2025 rapporterades 21 tillbud och 7 arbetsskador. En stor del av tillbuden är kopplade till hot, otillåten påverkan och andra situationer där medarbetare utsätts i samband med myndighetsutövning och tillsynsarbete. Detta speglar verksamhetens uppdrag och de situationer som medarbetare kan möta i kontakt med invånare och verksamhetsutövare.

Händelserna visar på vikten av ett fortsatt systematiskt arbete kring säkerhet, stöd till medarbetare, tydliga rutiner samt förebyggande arbete inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att majoriteten av händelserna avser tillbud är samtidigt positivt då det möjliggör tidiga åtgärder innan allvarligare skador uppstår.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad

Total sjukfrånvaro	5,6	6,6	-1,0
Kvinnor	6,6	7,7	-1,1
Män	3,5	4,6	-1,1
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,6	1,5	0,1
Kvinnor	1,7	1,7	0,0
Män	1,4	1,2	0,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,0	5,1	-1,1
Kvinnor	4,9	6,0	-1,1
Män	2,1	3,4	-1,3

Sjukfrånvaron inom nämnden har totalt sett minskat under året, vilket främst förklaras av en minskning av långtidssjukfrånvaron. Utvecklingen bedöms som positiv ur ett arbetsmiljöperspektiv och tyder på att färre medarbetare haft längre sjukskrivningar jämfört med föregående år. Korttidssjukfrånvaron ligger samtidigt kvar på en stabil nivå, vilket kan indikera att den dagliga arbetsbelastningen och arbetsmiljön i stort fungerar väl.

Sjukfrånvaron bedöms inte vara arbetsrelaterad. Även om sjukfrånvaron ökat något inom en av avdelningarna, ses ingen generell ökning inom nämndens verksamheter. Den övergripande bilden är i stället att sjukfrånvaron utvecklats positivt under året.

Det är samtidigt viktigt att fortsatt följa sjukfrånvarons utveckling på avdelningsnivå för att tidigt kunna identifiera eventuella behov av arbetsmiljöåtgärder eller stödinsatser. Fortsatt fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete, dialog och tidiga rehabiliteringsinsatser bedöms vara betydelsefullt för att bibehålla den positiva utvecklingen.

Personalomsättning

Personalomsättning	Ja/Nej
Har den totala personalomsättningen ökat jämfört med föregående år?	Ja
Har den totala personalomsättningen minskat jämfört med föregående år?	Nej
Om personalomsättningen har ökat, är det något i arbetsmiljön som påverkat förändringen ?	Nej

Personalomsättningen inom bygglovs- och tillsynsnämnden uppgick under 2025 till 10,6 procent, vilket är en ökning jämfört med föregående år då personalomsättningen var 8,5 procent. Totalt avslutade 12 medarbetare sin anställning under året, jämfört med 10 medarbetare året innan. Ökningen återfinns främst bland kvinnliga medarbetare, medan personalomsättningen bland män minskat jämfört med föregående år.

Personalomsättningen bedöms samtidigt vara relativt jämnt fördelad mellan nämndens avdelningar och kan inte kopplas till någon enskild verksamhet eller specifik arbetsmiljöproblematik. För att fånga upp orsaker till att medarbetare väljer att avsluta sin anställning genomförs avslutssamtal med medarbetare som slutar. Den samlade bedömningen är att omsättningen ligger på en hanterbar nivå, även om utvecklingen fortsatt behöver följas över tid för att säkerställa kompetensförsörjning, kontinuitet och en hållbar arbetsmiljö.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid		69	-69
Övertidstimmar	253	80	173
Summa	253	149	104

Ökningen av övertidstimmar under 2025 är kopplad till miljötillsynsavdelningens verksamhet och införandet av livsmedelskontroller på helger. Kontrollerna har genomförts för att säkerställa att livsmedelsföretagen följer gällande krav även under tider då verksamheterna är som mest aktiva, vilket har bedömts vara nödvändigt ur tillsyns- och myndighetsperspektiv.

Att ingen mertid/fyllnadstid registrerats under året, samtidigt som ökningen helt består av övertidstimmar, visar att behovet främst har hanterats inom ramen för ordinarie heltidsanställningar genom arbete utanför ordinarie arbetstid. Övertidsuttaget bedöms därmed vara kopplat till ett identifierat verksamhetsbehov snarare än till generell underbemanning.

Samtidigt är det viktigt att följa utvecklingen över tid ur ett arbetsmiljöperspektiv, eftersom återkommande arbete på obekväma tider och ökad övertid kan påverka återhämtning och arbetsbelastning. Nämnden behöver därför fortsatt följa hur de utökade tillsynsinsatserna påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och säkerställa en hållbar planering av verksamheten.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar (APT) har genomförts löpande under året i enlighet med samverkansavtalet. Träffarna har huvudsakligen hållits månadsvis med undantag för semesterperioder. Dagordning har funnits tillgänglig inför mötena och minnesanteckningar har dokumenterats och gjorts tillgängliga för samtliga medarbetare.

Arbetsmiljöfrågor har varit en stående punkt på APT och medarbetarna har kontinuerligt gjorts delaktiga genom dialog, information och möjlighet att lyfta frågor och synpunkter. Under året har bland annat personalpolicy, arbetsbelastning, resultat från medarbetarenkäten, hot och våld, ensamarbete, kränkande särbehandling samt planerade verksamhetsförändringar behandlats. Information från skyddsombud har också löpande delgetts verksamheten.

Samverkan bedöms ha fungerat väl under året och arbetsplatsträffarna har bidragit till delaktighet, informationsspridning och dialog i frågor som rör verksamhet, arbetsmiljö och organisatoriska förändringar.

Kartläggning av arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	**Ja/Nej**
Kartläggning av risker	
Har kartläggning av arbetsmiljön genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja
Kartläggning av friskfaktorer	
Har chef och skyddsombud kunskap om friskfaktorer?	Ja
Arbetar ni med främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna?	Ja

Arbetsmiljön har kartlagts och följts upp löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chef, skyddsombud och vid behov senior HR-partner. Kartläggningarna har omfattat både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, där checklistor använts inom områdena.

Arbetsmiljörond för den fysiska arbetsmiljön vid arbetsplats Novum genomfördes förvaltningsgemensamt med deltagande från administrativ chef, medarbetare från flera avdelningar och skyddsombud. Medarbetarnas synpunkter har inhämtats genom dialog med chefer och skyddsombud.

Arbetsmiljöarbetet har under året bedrivits kontinuerligt enligt fastställd årsplan och följts upp genom medarbetarundersökning, arbetsplatsträffar och löpande dialog i verksamheten. Samtliga avdelningar har deltagit i kommunens friskfaktorsatsning och påbörjat ett arbete med friskfaktorer för att stärka en hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö.

Skyddsombudens medverkan sker huvudsakligen inom ramen för förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Därutöver har huvudskyddsombudet deltagit i det praktiska arbetsmiljöarbetet på avdelningarna. På en avdelning finns även ett lokalt skyddsombud som medverkat i arbetsmiljöarbetet inom sitt skyddsområde.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården har använts löpande under året för olika typer av arbetsmiljö- och hälsofrämjande insatser. Insatserna har bland annat omfattat förebyggande stöd i form av tidiga samtal och så kallad prehab, kartläggande samtal, rehabsamordning, samtalsstöd samt TBE-vaccination.

Aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder har under året bedrivits i enlighet med diskrimineringslagens krav och omfattat områden såsom arbetsförhållanden samt möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Arbetet har skett genom löpande dialog i verksamheten, individuella avstämningar samt genom ett aktivt arbete för att säkerställa en inkluderande och jämlik arbetsmiljö.

För att skapa goda förutsättningar för medarbetare med omsorgsansvar planeras möten i möjligaste mån efter kl. 09.00 och före kl. 16.00. Hänsyn tas även vid behov till exempelvis partiell föräldraledighet och individuella förutsättningar i planering och arbetsfördelning.

Resultatet från medarbetarundersökningen visar överlag goda utfall inom områden kopplade till aktiva åtgärder. Särskilt positivt är resultaten avseende möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap, där utfallet förbättrats jämfört med föregående år. Detta bedöms indikera att verksamhetens arbetssätt bidrar till en inkluderande arbetsmiljö och goda förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv.

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)

Samtliga avdelningar har genomfört medarbetarundersökningen samt arbetat vidare med resultaten på enhetsnivå. Resultaten har presenterats och diskuterats tillsammans med medarbetarna, varefter åtgärder och handlingsplaner tagits fram utifrån respektive enhets behov och utvecklingsområden.

Enheterna har haft olika fokusområden utifrån sina resultat, exempelvis arbetsbelastning, mötesstruktur, hälsa och återhämtning.

Även inom områden där resultaten varit positiva har arbetet fortsatt med att bibehålla och vidareutveckla de styrkor som identifierats genom olika aktiviteter och dialoginsatser.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under året genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion med fokus på hot och våld vid miljö- och hälsoskyddsenheten samt bygglovsenhet 1. I samband med inspektionen redovisades enheternas rutiner och arbetssätt inom området. Arbetsmiljöverket bedömde att arbetet uppfyller gällande krav och avslutade ärendet utan anmärkningar eller krav på åtgärder.

Arbetsmiljöverket lämnade samtidigt vissa rekommendationer för fortsatt utvecklingsarbete. Dessa avser bland annat att komplettera riskbedömningar med lokala verksamhetsspecifika risker, förtydliga rutiner för stöd till medarbetare efter polisanmälan och inför eventuell rättsprocess samt att fortsatt utveckla utbildnings- och övningsinsatser kopplade till hot- och våldssituationer.

Utvecklingsområdena har omhändertagits inom det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet.

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 ?	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.