



Arbetsmiljörapport 2021

Kontorshuset (SAM)



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	4
Analys av arbetsmiljöarbetet	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
APT och samverkan	6
Arbetsmiljöronder	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	7
Medarbetarenkät	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	9
Certifiering i arbetsmiljö.....	10
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	10
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	10

Utvärdering av föregående års åtgärder

Covid 19-pandemin har medfört att förvaltningen löpande har arbetat med olika åtgärder för att säkerställa en fungerande och smittfri arbetsmiljö för alla medarbetare. Det har varit ett arbete med insatser från chefer, medarbetare, fackliga parter och skyddsombud. Arbetet har skett i god samverkan och med framåtsyftande dialoger. Förvaltningen har haft löpande dialog med verksamheterna samt medverkat vid regionala och kommunövergripande möten. Det har tagits fram rutiner, riktlinjer samt mallar och stödmaterial till verksamheterna, material och skydds-kit har skickats ut för de fall där barn och elever med symptom på Covid-19 har behövt invänta vårdnadshavare. Det har även upprättats lagerhållning av skyddsmaterial då flera verksamheter vittnat om problem med leverantörer och restnoterade varor.

Mycket av det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet fått stå tillbaka för att hantera pandemin. Chefer och medarbetare har tagit det här arbetet på stort allvar och gemensamma rutiner för att minska smittspridning är etablerade. Mot bakgrund av detta har åtgärder som planerats föregående år inte kunnat prioriteras. Det har inneburit att dessa aktiviteter inte kunnat genomföras i sin helhet, alternativt inte kunnat genomföras alls.

Föregående års arbetsmiljörapport innehöll punkter där mål, arbetsprocesser och personalomsättning var synliggjorda brister inom förvaltningen. Både inom central förvaltning och förskolans verksamhetsområde genomfördes omorganisationer vilket påverkade arbetsuppgifter inom förvaltningen. Under året har förvaltningen omfördelat uppgifter så att dessa utförs av rätt avdelning. Nya medarbetare och chefer har etablerats i sina roller. Däremot har pandemin tillfört en mängd arbetsuppgifter, krisledning har tagit olika resurser i anspråk som under andra omständigheter prioriterat andra uppgifter. Tvärfunktionella arbetsgrupper har skapats vilket kan gynna vidare gemensamt arbete. Under 2021 påbörjades en ny omorganisation inom både Kommunstyrelsens förvaltning och Barn- och utbildningsförvaltningen i syfte att skapa mer resurseffektiva arbetsmetoder. Ett antal processer centraliseras till Kommunstyrelsens förvaltning och i samband med det såg förvaltningen behovet av att fortsatt utveckla arbetsprocesser, vilket gav att förvaltningen nu har två verksamhetsavdelningar samt två avdelningar för stöd till verksamheterna.

Process och arbetsuppgifter kring det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver fortsätta att utvecklas. Chefer inom förvaltningen behöver kunna hantera de digitala system som finns att tillgå och i det arbetet behöver HR-avdelningen utveckla stödet. Viktiga områden att bevaka är det faktum att de flesta av medarbetarna har arbetat på distans, vilket troligen kommer att fortlöpa under en tid och det i sig ger en annan arbetssituation både fysiskt och psykosocialt än den vanliga. Ett annat område är den fysiska arbetsmiljön i förvaltningshuset.

Samtliga arbetsmiljödelegeringar har under årets gått igenom, skrivits om och säkerställts samt registrerats.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	0
Antal rapporterade tillbud	0
Antal klarmarkerade händelser	0

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. I dagsläget registrerar Barn- och utbildningsförvaltningen händelser i systemet som härstammar från både medarbetare, barn och elever. Då detta behöver justeras pågår ett arbete för att säkerställa att hanteringen sker korrekt.

Tillbud är händelser som inte medfört skada men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbetsskada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet (under förutsättning att skadan inte omfattas av trafikskadelagen) eller arbetssjukdom.

Det finns inga anmälningar om tillbud eller arbetsskador inom central förvaltning.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	5,8	3,7	2,1
Kvinnor	6,3	3,6	2,7
Män	3,0	4,2	-1,2
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,5	2,0	-0,5
Kvinnor	1,6	2,0	-0,4
Män	0,8	2,2	-1,4
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,3	1,7	2,6
Kvinnor	4,7	1,6	3,1
Män	2,2	2,0	0,2

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren som kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Detta påverkar i slutändan Huddingefamiljen och kommunens medborgare. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt. Den totala sjukfrånvaron har ökat i jämförelse med föregående år både på totalen och för kvinnor. För män har sjuktalet minskat från föregående år. Korttidsfrånvaron har minskat totalt och för både kvinnor och män. Detta är en följd över att alla medarbetare på central förvaltning har haft möjlighet till distansarbete och därför har ingen smittspridning skett vare sig i pandemin eller i normalt återkommande säsongsinfektioner. Medarbetarna har också i högre utsträckning kunnat arbeta på andra tider om så behövts och mer kunnat bestämma över sitt eget schema. När verksamheterna har haft fullt fokus på pandemin har även många möten ställts in vilket också bidragit till mer flexibla arbetstider för medarbetare som inte tillhör verksamhetsavdelningarna.

Däremot har de långa sjukskrivningarna ökat och framförallt kopplats det till arbetsrelaterad utmattning men även till enskilda medarbetare. Arbetet med frånvarofall som är längre än 180 dagar har ägnats särskild uppmärksamhet under 2020. Detta i form av en månatlig kontakt mellan HR avdelningen och ansvarig chef i syfte att stämma av aktuell medicinsk eller arbetslivsinriktad status för aktuella medarbetare. En viktig framgångsfaktor i arbetet har varit den nära dialogen mellan HR och ansvarig chef.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Kommunen kommer därför att införa arbetsmetoder som utgår från ett riskorienterat arbetssätt. Flera grupper kommer att få utbildning under 2021 och piloter kommer att startas upp för att vara helt implementerat under 2022.

Barn- och utbildningsförvaltningen har under året tagit fram flertalet rutiner, checklistor och skickat ut nyheter via Insidan och särskilda chefsbrev, gällande pandemin. Krisledningen har haft möten två gånger i veckan och en särskild operativ krisgrupp har tillsatts för att säkerställa underlag och rutiner. Detta har gett trygghet i arbetet för såväl chefer som medarbetare. Förvaltningen har även träffat fackliga parter och huvudskyddsombud en gång i veckan för att lyfta gemensamma frågeställningar och oro.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	18,6 %	18,4 %	0,2
Kvinnor	20,8 %	23,4 %	-2,6
Män	10,0 %	%	10,0
Antal avgångar (externa)	9	9	0

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under viss tidsperiod. Beräkningen av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan betyda att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan betyda att nya kompetenser behöver komma in i organisationen. Hög personalomsättning kan tyda på en ostimulerande eller otrivsamt arbetsplats alternativt att organisationen är en språngbräda för vidare karriär, eller befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad

Personalomsättningen har legat på samma nivå som tidigare år trots pandemi och en del chefsbyten har skett i verksamheten.

Arbetet med attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom förvaltningen. Det har dock behövt justerats på grund av pandemin och fokus har lagts på att arbeta med att behålla och utveckla förvaltningens personal. Det har varit en balansgång i att inte bygga på stress och arbetsrelaterad utmattning, men ändå erbjuda någon form av kompetensutveckling och energi till verksamheterna.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid			
Övertidstimmar	29	20	9
Summa	29	20	9

Att hålla nere mertid och övertid, samt flextidssaldot för tjänstemän är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och reducera kostnader. De flesta tjänstemän inom central förvaltning har inte rätt till övertid och det sätts bara in beordrad övertid vid särskilt behov. Behovet har här uppstått vid högt arbetstryck och flera sjukskrivningar inom en avdelning.

APT och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommuncentral nivå.

Arbetsplatsträffar (APT)

APT hålls enligt avtal en gång per månad med närmaste chef och är väl förankrat inom förvaltningen. Dagordning hålls enligt gällande avtal och protokoll sparas så att alla avdelningar kan ta del av varandras arbete.

Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som alla är införstådda i och som löper på.

Facklig samverkansgrupp på förvaltningen har under 2020 haft nio protokollförda möten där såväl nämndärenden såsom månadsvis rapportering kring verksamhetsförändringar, arbetsmiljö och utveckling sker. Särskilda temadagar för arbetsmiljö har genomförts.

Arbetsmiljöronder

Arbetsmiljörondernas syfte är att genom en systematisk granskning identifiera risker och problem på arbetsplatsen. Av rapporterna framgår att vissa avdelningar har genomförts sina ronder och rapporter enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet medan vissa avdelningar inte har genomfört detta. Vid gemensam fysisk arbetsmiljörund på central förvaltning har huvudskyddsombud medverkat digitalt.

Förvaltningens arbetsmiljörend pekar framförallt på de problem som kommer med en äldre fastighet som har behov av renovering och underhåll. Den rapport som förvaltningen har mottagit från fastighetsägaren säger att det finns ett behov av fasadrenovering samt stambyte inom de kommande fem åren. Vid rondering har flera ytor med mögel konstateras och flera arbetsrum har stängts på grund av symtom av olika slag för de medarbetare som har vistats där.

Inom Huddinge kommun finns ett digitalt system för systematiskt arbetsmiljöarbete, men det nya systemet är nyligen infört och många chefer behöver mer utbildning och stöd från HR-avdelningen i arbetet. Insatserna är identifierade och kommer att påbörjas under 2021. För att nå alla verksamheter och för att effektivisera förvaltningens miljöpåverkan och spara tid kommer fler insatser ske digitalt, i förinspelade filmer samt genom workshops och chefsnära möten.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Personal och ledning inom förvaltningen har en generellt god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning som är en viktig del i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. I de rapporter förvaltningen tagit emot konstateras inga fall som bedöms som diskriminering enligt grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen.

Medarbetarenkät

Varje år skickas en medarbetarenkät ut till de som arbetat i Huddinge kommun under en sammanhängande period på minst fyra månader. Medarbetarenkäten mäter medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö, det vill säga sin arbetssituation, sitt uppdrag, sin arbetsgrupp och sin närmaste chef. Det sammanvägda resultatet mäter vilka förutsättningar som finns för medarbetare i Huddinge kommun att prestera bra, må bra samt utveckla och förändra verksamheten. Enkäten är en del av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete genom att kartläggning av flera dimensioner i arbetsmiljön.

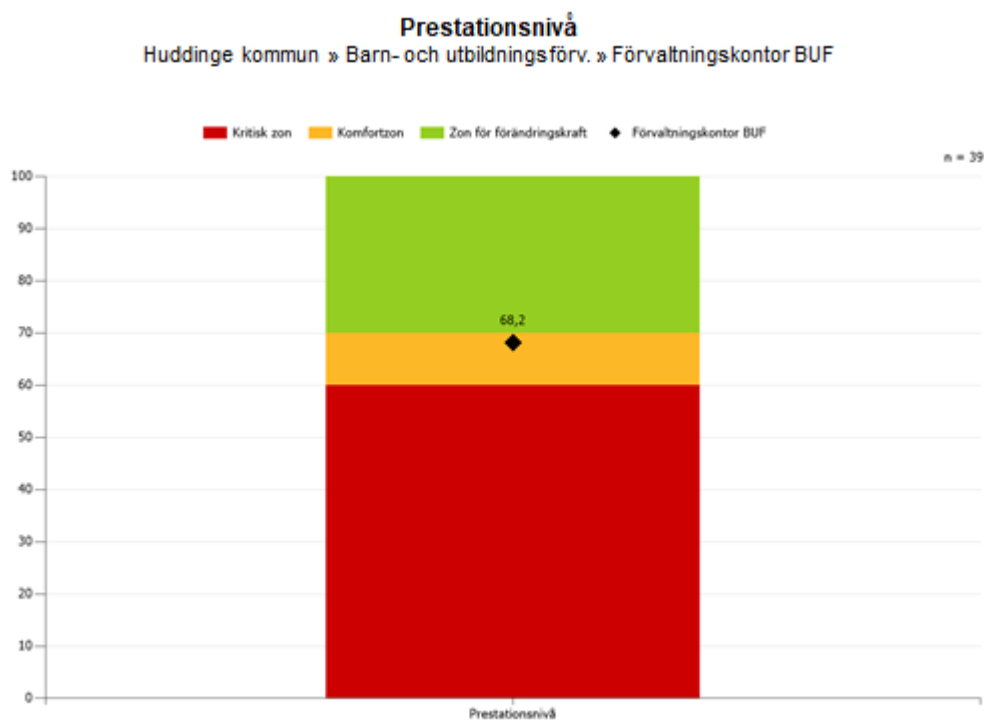
Springlifes medarbetarenkät grundar sig på forskning som fokuserat på att finna samband mellan förutsättningarna på arbetsplatsen. Enkäten mäter medarbetarnas stress- och utmattningsnivå samt prestation över tid kopplat till resultatutveckling.

Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre. De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

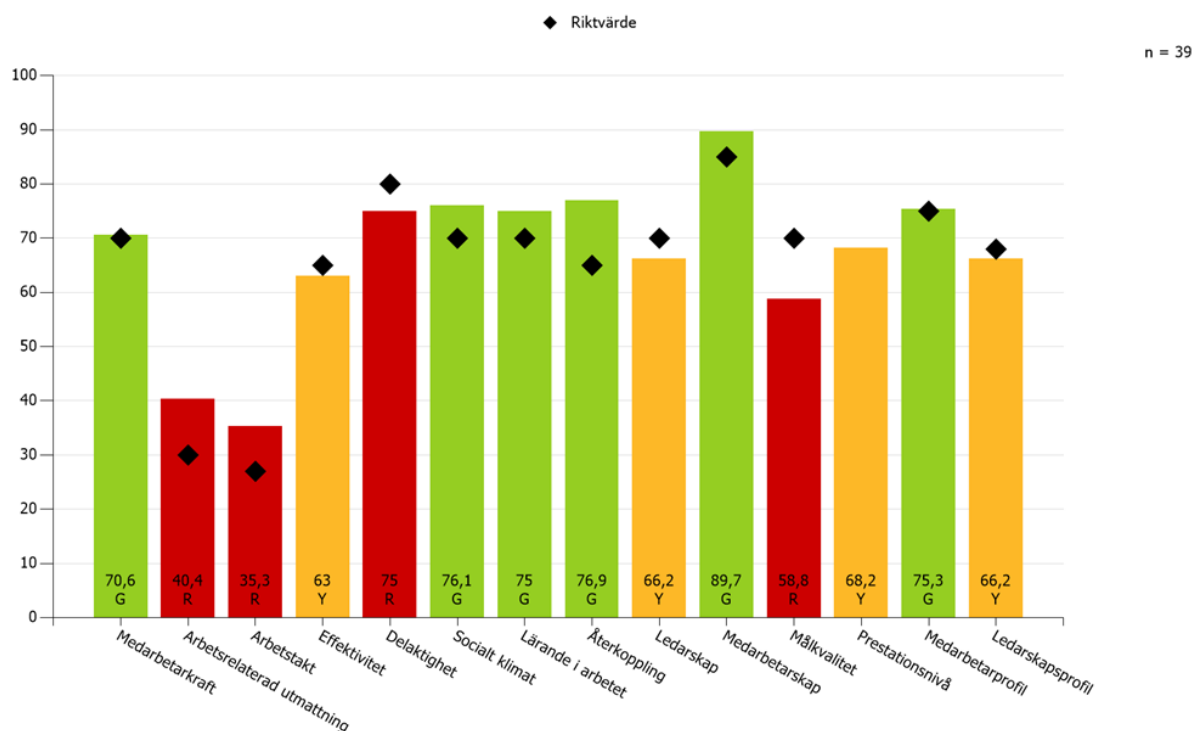
Framtidsprognosen av prestationsnivån för förvaltningskontoret

Resultatet för 2020 års enkät har en prestationsnivå på 68,2 år 2020 (67 år 2019) vilket är högre än föregående års, men prestationsnivån är medelhög och har ett värde i komfortzonen. Det betyder att förändringar kan vara svåra att hantera och handlingsförmågan eller förutsättningarna att utföra sitt arbete är inte tillräckligt bra vilket påverkar välbefinnande, stress- och utmattningsnivån negativt.

Fokus bör läggas på de prioriterade områdena för störst positiva utväxling. Förändringar inom nämnden (till exempel personalomsättning, personalnedskärningar eller omorganisationer) blir lättare att hantera med en hög prestationsnivå. En hög prestationsnivå ökar medarbetarnas arbetsglädje, ork och motivation varpå de kan utföra ett mer produktivt kvalitativt arbete.



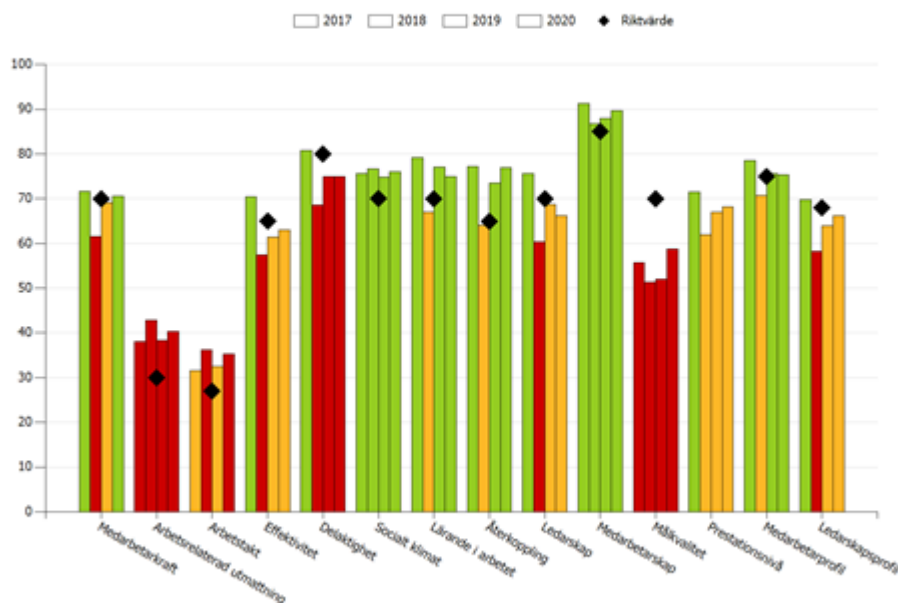
Förvaltningskontor BUF uppvisar i nulägesanalysen ett medelhögt resultat med ett värde på prestationsnivån på 68,2 (67 år 2019). För att förbättra prestationsnivån kommer förvaltningskontoret fortsätta se över målqualität och arbetsrelaterad utmattning likt föregående års mätning i det systematiska förbättringsarbetet.



De starka områdena är medarbetarkraft, arbetsstakt, socialt klimat, lärande i arbetet, återkoppling, samt medarbetarskap. Områden med en förbättringspotential är arbetsrelaterad utmattning, arbetsstakt, effektivitet, delaktighet, ledarskap och målkvalitet.

Jämförelse över tid

Huddinge kommun » Barn- och utbildningsförv. » Förvaltningskontor BUF



I medarbetarenkäten är det framförallt målkvaliteten som sticker ut och som ligger långt under riktvärdet och har från de fyra senaste åren legat på en kritisk nivå (röd). En upplevd låg målkvalitet bidrar ofta till att den arbetsrelaterade utmattningen ökar. En medarbetare som inte vet vad målen är, hur denne ska bidra till målet eller vad den ska fokusera på gör att medarbetaren blir stressad och bidrar till att den arbetsrelaterade utmattningen eller generell ohälsa ökar. Förvaltningen kommer fortsatt att följa upp hur avdelningarna i förvaltningshuset arbetar med målkvaliteten genom handlingsplanerna som upprättas av varje avdelning utifrån medarbetarenkäten. Förvaltningen konstaterar också att ledarskapet ligger under riktvärdet och bör därför bevakas särskilt. I de handlingsplaner som verksamheterna upprättat konstateras att flertalet verksamheter har tagit upp närvarande chefer som ett särskilt viktigt område och vi tror att om vi får ett bättre ledarskap kommer förbättringsområdet delaktighet att förbättras. Genom att följa upp verksamheternas handlingsplaner i kommunens arbetsmiljösystem kan förvaltningen följa arbetsmiljöarbetet på respektive avdelning.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Barn- och utbildningsförvaltningen har medverkat i en större inspektion från Arbetsmiljöverket som har tittat på hur arbetsmiljöarbetet sker inom kommunal verksamhet samt hur politikerna har insyn, ansvar och uppföljning över arbetsmiljön. Förvaltningen har medverkat vid tre möten tillsammans med Arbetsmiljöverket, Kommunstyrelsens förvaltning, Socialförvaltningen samt Barn- och utbildningsförvaltningen. Till detta möte kallades politiker, förvaltningschefer och HR. Utöver detta inspekterades tre verksamheter inom förskolan tillsammans med lokala skyddsombud, chefer och HR. Återkopplingen var god och Arbetsmiljöverket var nöjda med de processer som finns i vår förvaltning. En uppföljning kommer att ske till nästa år, 2021, för de åtgärder som gavs till Kommunstyrelsens förvaltning.











Certifiering i arbetsmiljö

Samtliga chefer ska gå de obligatoriska utbildningarna som Huddinge kommun erbjuder. En av dessa utbildningar är arbetsmiljöutbildningen som också avslutas med en certifiering av avslutad kurs. Var fjärde år måste samtliga chefer förnya sin certifiering och med detta hålla sig uppdaterad i de områden som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utöver detta har samtliga chefer en arbetsmiljödelegering som är en väl förankrad process i förvaltningen.

Målet har under året varit att samtliga chefer ska ha genomfört utbildningen och också blivit certifierade. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och kursen hålls cirka fyra gånger per år från centralt håll. En stor förbättring i genomförande av arbetsmiljöutbildning och certifiering har skett under det senaste året. 77% av cheferna på central förvaltningen har gått utbildningen. 33% av cheferna har inte gått eller påbörjat utbildningen.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	 9	 Insatser för samtliga chefer med delegerat arbetsmiljöansvar. Färdigställa processer, rutiner och stödmaterial.	Helena Näslund, Maria Rindfors-Dufva, Therese Branevig	2021-12-31
Målkvalitet	 4	 rutiner och åtgärder för systematiskt arbetsmiljöarbete	Johan Skofteröd	2021-12-31
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Klargöra processer och ansvar och roller. Sätta en ny organisation	Johan Skofteröd	2021-12-31
Brister i fysisk arbetsmiljö på Gymnasietorget, arbetsytor.	 15	 Avstängning av rum samt rutiner för distansarbete.	Maria Rindfors-Dufva, Therese Branevig	2021-12-31
Brister i fysisk arbetsmiljö på Gymnasietorget, huset.	 6	 Fram till och med flytt till ev nytt kommunhus kommer rum att stängas av. Distansarbete kommer att ske regelbundet samt arbete närmare och i våra verksamheter.	Maria Rindfors-Dufva, Therese Branevig	2021-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Utifrån denna rapport ser förvaltningen ett behov av att utveckla kompetensen avseende systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten, med särskilt fokus på chefers kompetens. Inom ramen för detta utvecklingsarbete kommer processer, rutiner och stödmaterial att vidareutvecklas och färdigställas för att skapa förutsättningar för chefer att leda och verka inom ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utifrån resultaten av medarbetarenkäten konstaterar förvaltningen därtill att den arbetsrelaterade utmattningen är ett fortsatt utvecklingsområde för förvaltningen i stort.