



# Arbetsmiljörapport 2021

## Bygglövs- och tillsynsnämnden



# Innehållsförteckning

<b>Bakgrund .....</b>	<b>3</b>
<b>Syfte .....</b>	<b>3</b>
<b>Ansvar.....</b>	<b>3</b>
<b>Arbetsmiljömål .....</b>	<b>3</b>
<b>Utvärdering av föregående års åtgärder.....</b>	<b>4</b>
<b>Analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>4</b>
Arbetsskador och tillbud .....	4
Sjukfrånvaro .....	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid .....	6
APT och samverkan .....	6
Arbetsmiljöronder .....	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	6
Medarbetarenkät .....	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	8
Certifiering i arbetsmiljö.....	8
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b>	<b>8</b>
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	8

## Bakgrund

I den kommunövergripande personalpolicyn anges bland annat att god arbetsmiljö främjar ett hållbart, säkert och långsiktigt arbetsliv med väl fungerande verksamheter som är i ständig utveckling. Uppdrag, mål och förväntningar är tydliga och kommunicerade i hela organisationen och återkoppling på arbetsprestationer sker regelbundet. Arbetsmiljöarbetet lever upp till arbetsmiljölagstiftningen och kännetecknas av samverkan, systematik, delaktighet, öppenhet och inflytande.

## Syfte

Enligt AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, ska arbetsgivaren varje år göra en skriftlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Denna uppföljning sker på samtliga nivåer i kommunen från enhet till kommunövergripande.

Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet till överordnad chef för att möjliggöra för respektive chef att kunna bedöma om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav.

## Ansvar

Respektive chef rapporterar till överordnad chef enligt vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter. Utifrån aggregeringsplanen, där tidsangivelser finns, rapporterar chef på respektive nivå sin sammanställning av arbetsmiljöarbetet i form av arbetsmiljörapporten vidare. Arbetsmiljörapporterna redovisas i förvaltningens samverkansgrupp och ansvarig nämnd.

## Arbetsmiljömål

Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett underlag för framtagande av verksamhetens arbetsmiljömål som formuleras i rapporten.

# Utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		Alla chefer genomför kontinuerliga avstämningsmöten med medarbetare för att fånga upp en alltför hög arbetsbelastning.	Toralf Nilsson	2020-12-31
Hot och våld		Informera om rutin för hot och våld	Toralf Nilsson	2020-12-31

Under 2020 har förvaltningen arbetat med att skapa en hälsosam arbetsbelastning. Aktiviteter för att uppnå detta har bland annat varit införande av mötesfria fredagar, tätare avstämningsmöten mellan chef och medarbetare samt utökning av personalstyrkan.

Vid arbetsmiljörenden som genomfördes under 2020 framkom att åtgärderna för att minska riskerna *Arbetet är inte fritt från starkt psykisk påfrestning och kraven i arbetet och arbetsbelastningen är hälsosam för chefer, arbetsledare och övriga medarbetare* delvis har gett resultat men att arbetet med dessa behöver fortsätta under 2021.

Ett arbetsmiljömål för 2020 var att alla berörda medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situationer och hur de ska komma ur hotfulla situationer. Detta har säkerställts genom information och diskussion på APT-möten och på enhetsmöten. Övningar med personlarm har ännu inte genomförts på alla avdelningar.

Från tidigare år har det bedömts behövt en rutin för att hantera obekväma och svårhanterliga situationer. Med anledning av detta har en ny rutin för detta utarbetats i samarbete mellan miljötillsynsavdelningen och bygglovsavdelningen. Den nya rutinen gäller för hela förvaltningen och beslutades av förvaltningens ledningsgrupp i maj 2020.

Microsoft Teams implementerades 2020 och har medfört mer effektivt samarbete inom förvaltningen. Det har minskat mejlflödet vilket medför att information bättre kan struktureras. Det har också bidragit till effektivare möten.

## Analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	0
Antal rapporterade tillbud	11
Antal klarmarkerade händelser	11

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. Samtliga inrapporterade händelser under året är klarmarkerade. Några av händelserna har utgjort underlag för samtal på APT samt för arbetsmiljöarbete inför 2021. En betydande del av tillbuden består av hot från medborgare.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	<b>4,8</b>	5,6	-0,8
Kvinnor	3,4	3,9	-0,5
Män	7,0	8,3	-1,3
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	1,6	1,8	-0,2
Kvinnor	1,9	2,4	-0,5
Män	1,1	0,9	0,2
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	3,2	3,8	-0,6
Kvinnor	1,5	1,5	0,0
Män	5,9	7,4	-1,5

Sjukfrånvaron har sjunkit både avseende långtid och korttid under 2020. Det är dock stor skillnad på sjukfrånvaron för män jämfört med för kvinnor. Männen långa sjukfrånvaro ligger på 5,9 % i jämförelse med kvinnornas som ligger på 1,5 %. Antalet medarbetare inom nämndens ansvarsområde är dock relativt få vilket gör att varje persons närvaro/frånvaro får stor påverkan på det procentuella utfallet.

En del av förklaringen till den lägre sjukfrånvaron kan vara att medarbetare genom distansarbetet får bättre möjlighet till återhämtning, och därmed minskad risk för sjukdom, genom att den tid som tidigare lades på att resa till och från arbetet nu kan läggas på annat. Det kan också vara så att medarbetarna har mindre stressfylld fritid under pandemin och att detta möjliggör återhämtning.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	7,0 %	17,5 %	-10,5
Kvinnor	6,7 %	13,2 %	-6,5
Män	7,4 %	24,7 %	-17,3
Antal avgångar (externa)	8	19	-11

Personalomsättningen minskade väsentligt under 2020. En del av förklaringen till detta tros bero på att Covid-19 medfört en minskad rörlighet på arbetsmarknaden i samhället i stort. Den interna rörligheten inom förvaltningen och från förvaltningen till andra förvaltningar i kommunen har ökat vilket vi ser som positivt utifrån förvaltningens önskan om att bidra till att medarbetarna utvecklas på arbetsplatsen.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	33	104	-71
Övertidstimmar	45	67	-22
Summa	78	171	-93

Mertid och övertid förekommer endast i liten omfattning inom förvaltningen och har mer än halverats under 2020 jämfört med året innan.

## APT och samverkan

Arbetsplatsträffar har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. Dagordning har funnits tillgänglig före träffarna och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare.

Förvaltningen följer den samverkade checklisten för personalrelaterad information på APT. Under året har de arbetsmiljöfrågor som tagits upp på APT-möten bland annat handlat om:

- Rutiner vid hot och våld och ensamarbete.
- Distansarbete
- Arbetsbelastning
- Status för covid-19, nya riktlinjer och påverkan i vår verksamhet
- Rutin för kränkande särbehandling
- Resultat och handlingsplan för medarbetarenkäten

Till facklig samverkan har frågor lyfts gällande omorganisation, chefstillsättningar, arbetsskador, tillbud, arbetsmiljöfrågor och personalfrågor.

## Arbetsmiljöronder

Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och HR-konsult. På flera avdelningar har alla medarbetare erbjudits att delta och på flertalet avdelningar har medarbetare deltagit i ronderna. Samtliga relevanta checklistor har använts (bl.a. organisatorisk och social arbetsmiljö, kontor, hot & våld i arbetsmiljön och ensamarbete).

Rond för den fysiska arbetsmiljön, gällande arbetsplats Novum, genomfördes förvaltningsgemensamt där förvaltningsdirektör, stabschef, skyddsombud och HR-konsult deltog. Medarbetarnas synpunkter inhämtades med hjälp av avdelningscheferna som gav inspel till den fysiska arbetsmiljöronden.

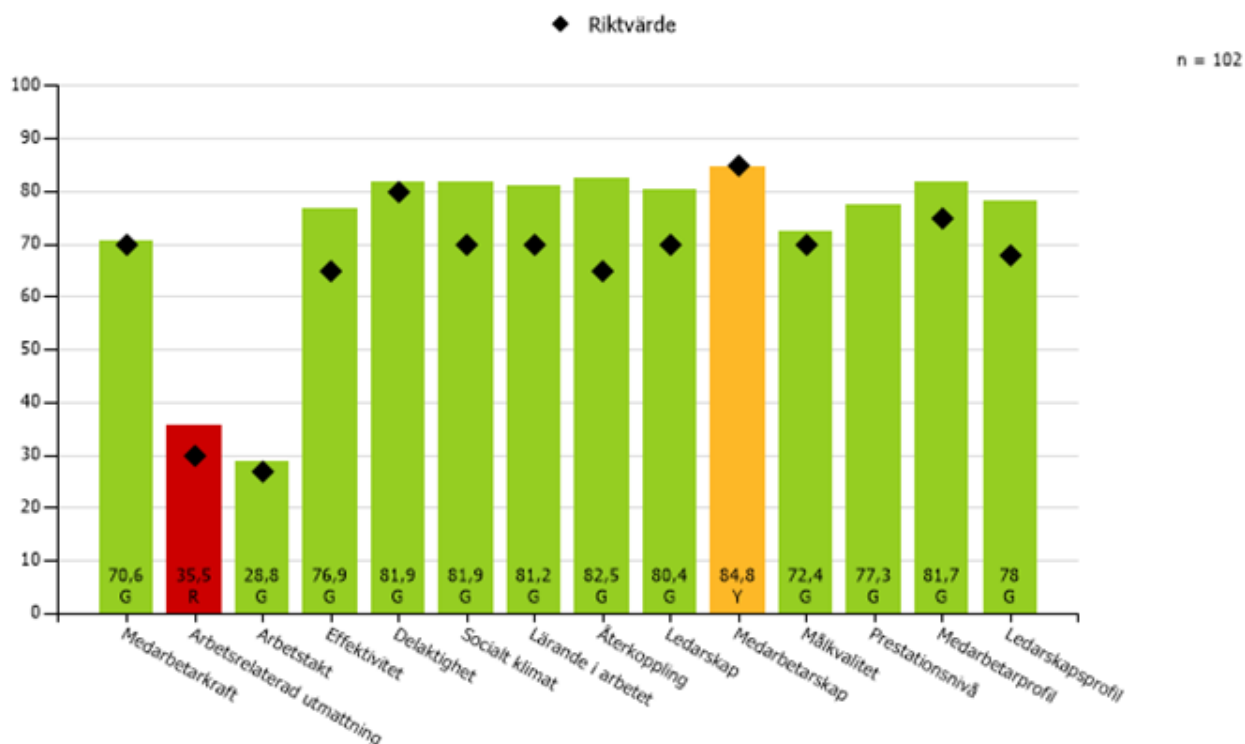
Den identifierade åtgärden att genomföra övning för utlöst larm har inte kunnat genomföras på grund av pandemin. Övningen kommer att genomföras under 2021. Två ytterligare risker kvarstod till 2021. För de tre riskerna har åtgärderna delvis gett resultat men inte till den nivå att risken är eliminerad. De två kvarstående riskerna handlar om hög arbetsbelastning och psykisk påfrestning och arbetet med dessa fortgår under 2021.

## Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Genom checklisten för organisatorisk och social arbetsmiljö samt checklista kontor tas frågorna upp systematiskt. Under året har frågan lyfts tillsammans med förvaltningens HR-konsulter för att proaktivt hitta risker som kräver åtgärder. Rekryteringsprocessen är belyst och eftersom förvaltningen överlag tillämpar urvalsfrågor kopplade till krav

för tjänsten är möjligheterna goda för en fördomsfri rekryteringsprocess. Lönesättning sker utifrån kommunens lönebildningsprocess.

## Medarbetarenkät



Medarbetarenkäten mäter 11 olika områden, eller aspekter av arbetsmiljön. De olika områdena har ett rekommenderat värde som är önskvärt att uppnå, ett riktvärde, som är vetenskapligt framtaget och validerat. För stapeln kring arbetsrelaterad utmattning bör värdet understiga 30 och för stapeln arbetstakt bör värdet ligga mellan 25 och 30.

Nämndens sammanvägda resultat, den så kallade prestationsnivån, har ett värde på 77,3. Ett värde över 70 innebär en hög prestationsnivå där kraften finns att förändra, välbefinnandet är högt och risken för ohälsa är liten.

Bygglövs- och tillsynsnämndens samlade resultat har förbättrats på samtliga områden utom medarbetarskap som visar en liten nedgång. Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats på alla avdelningar och medarbetarna har varit delaktiga i framtagandet av åtgärder. Risker som identifierades utifrån resultatet av medarbetarenkäten är att flertalet medarbetare upplever hög arbetsbelastning och arbetstakt. På samtliga avdelningar pågår ett kontinuerligt arbete med åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom dessa områden. Exempel på dessa är tätare avstämningar vad gäller ärendebelastning samt dialog i ledningsgrupp angående samsyn att hantera stress och oro, kontinuerligt diskutera frågan om samarbetsklimat och arbetsbelastning på arbetsplatsträffar och på enhetsmöten. Ett exempel på genomförda åtgärder är ett avdelningsövergripande arbete med att ta fram en förvaltningsövergripande rutin för att hantera besvärliga samtal.

De åtgärder som hittills har vidtagits har dessvärre inte resulterat i minskad upplevd stress och arbetsbelastning hos medarbetarna vilket medför att detta arbete fortsätter även under 2021. Dock ser förvaltningen tydligt att medarbetarna uppfattar att arbetsgivaren arbetar kontinuerligt och systematiskt med dessa frågor.

Enkäten visar att det förekommer skillnader mellan olika enheter varför kommande arbete kräver att arbetet sker riktat beroende på var en specifik risk upplevs.



## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Förvaltningen har inte haft några inspektioner från Arbetsmiljöverket.

## Certifiering i arbetsmiljö

Samtliga chefer är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete varav den senaste certifierades i början av 2021.

Avdelningschefen för miljötillsynsavdelningen har gått fördjupningskurs i arbetsmiljö i maj 2021.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		— Alla chefer genomför kontinuerliga avstämningsmöten med medarbetare för att fånga upp en alltför hög arbetsbelastning.	Toralf Nilsson	2021-12-31
Hot och våld		— Informera om rutin för hot och våld	Toralf Nilsson	2021-12-31

## Kommentar till utvalda risker och åtgärder

För riskerna från 2020 års arbetsmiljörapport har åtgärderna gett delvis resultat men arbetet med dessa behöver fortsätta under 2021.

Samtliga avdelningar har haft en grundlig genomgång av rutiner för hot och våld samt ensamarbete. Dock ses rutiner och övningar för larm över men kan inte slutföras på grund av rådande pandemi.