

# Arbetsmiljörapport 2022

Kommunstyrelsens  
förvaltning

Dnr: KS-  
2021/2593



Huddinge



# Innehåll



- Bakgrund och syfte
- Aggregering av arbetsmiljörapporter
- Roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet
- Utvärdering av föregående års åtgärder, 2021/2022
- Analys av arbetsmiljöarbetet 2021
- Utvalda risker och åtgärder för 2022/2023

# Bakgrund och syfte

En krav för att uppfylla av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

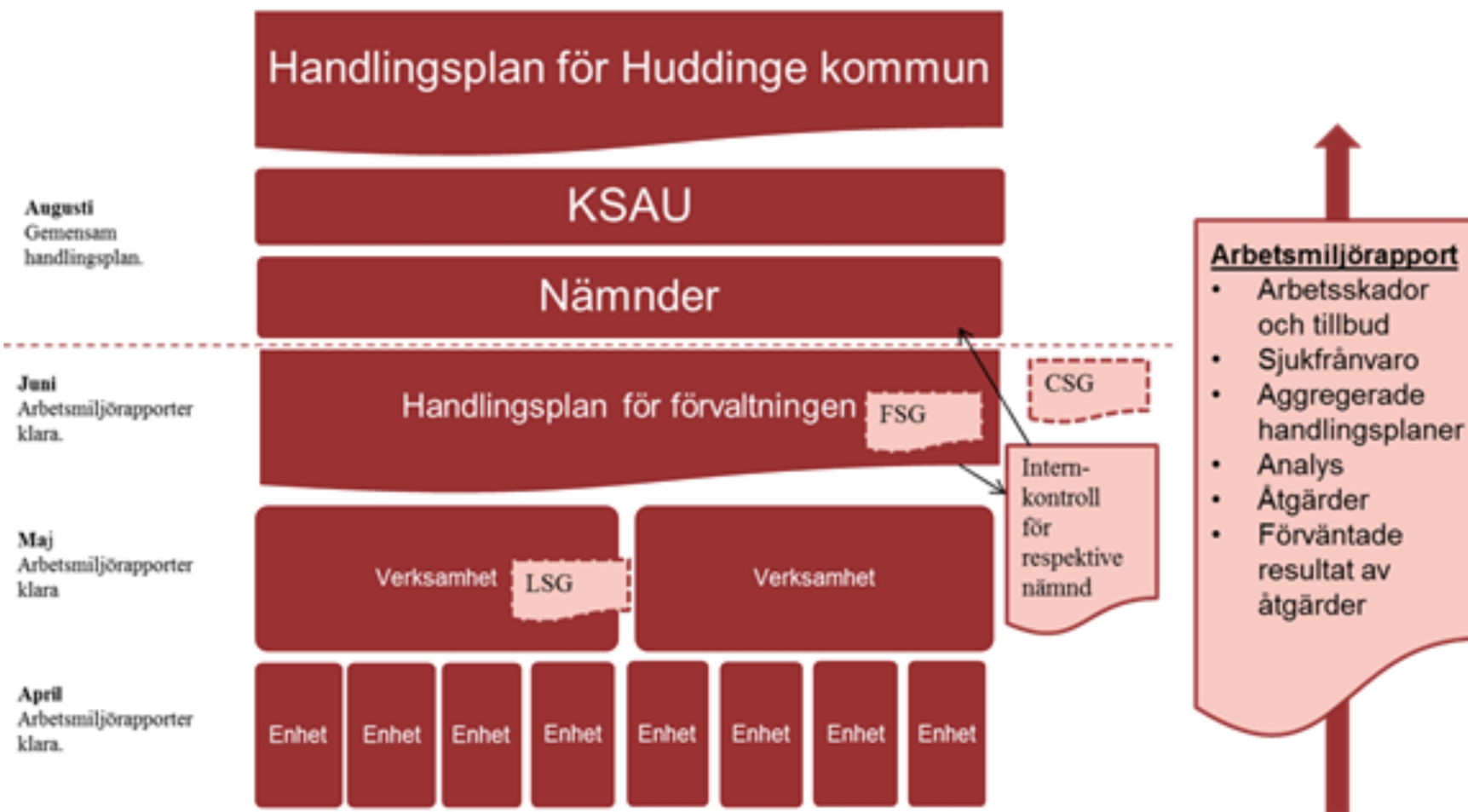
Möjliggöra bedömning om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav

Sammanställning av arbetsmiljörapporten sker på förvaltnings- och kommunnivå

Arbetsmiljörapporten är ett underlag för verksamhetens arbetsmiljömål



# Aggregering av arbetsmiljörapporter



# Roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet

- Fullmäktige beslutar genom reglementen vilket arbetsmiljöansvar som respektive nämnd/styrelse har
- Nämnd vidarefördelar arbetsmiljöuppgifter till förvaltningsdirektör
- Förvaltningsdirektör vidarefördelar i sin tur oftast till chefer
- Chefer kan vidarefördela arbetsmiljöuppgifter till medarbetare
- Alla medarbetare ska aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet för att bidra till en god arbetsmiljö
- Skyddsombuden ska vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt att arbetsgivaren uppfyller kraven om systematiskt arbetsmiljöarbete



# Utvalda risker och åtgärder arbetsmiljörapport 2021

## Risker

**Många förändringar  
samtidigt utan  
förändringsledning**

**Temperatur och  
luftkvalitet i lokalerna**

**För få tysta rum**

**Arbetsrelaterad  
utmattning**

## Förslag på åtgärder

Mer och bättre kommunikation på flera nivåer samt hitta balansen mellan organisationens förmåga att hantera begränsat antal förändringar kontra behovet

Mätbara gränsvärden för att säkerställa en tillräckligt god arbetsmiljö och beakta i projektet ang. nytt kommunhus

Flexibla arbetssätt, spelregler, beakta i projektet ang. nytt kommunhus

Tydlig struktur för informationsflödet, identifiera och utveckla effektivare processer

# Utvärdering av föregående års åtgärder, 2021/2022

- För få tysta rum i Kommunhuset



- De tidigare framtagna spelreglerna har omarbetats och ersatts av en husbok med gemensamma förhållningssätt
- Lokalerna har möblerats om till flexarbetsplatser med hemvister och olika arbetszoner
- Fler mötesrum håller på att iordningsställas
- Utvärdering sker hösten 2022

# Analys av arbetsmiljöarbetet 2021, bild 1 (3)



## 2.1 Arbetsskador och tillbud

Corona-exponering, hot- och våldssituationer per telefon, färdolycksfall per cykel/rollerblades



## 2.2 Sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro 3,9%. Ökning med 0,5 procentenheter – över 15 dagar har ökat med 0,7 procentenheter



## 2.3 Personalomsättning

Personalomsättning totalt 13,5%, vilket är en ökning med 4,5 procentenheter



## 2.4 Övertid och mertid

Totalt 129 timmar. Minskning med 527 timmar, tänkbar orsak är annat arbetssätt under pandemin





# Analys av arbetsmiljöarbetet 2021, bild 2 (3)



## 2.5 APT och samverkan

Har skett enligt avtal, oftast digital. “Inblicken” pausades under pandemin



## 2.6 Arbetsmiljöronder

Checklistor för ensamarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö samt hot- och våld har genomförts. Fysisk skydds rond genomförs hösten 2022



## 2.7 Företagshälsovård

Företagshälsovård har avropats vid behov



## 2.8 Aktiva åtgärder (DiskL)

Utmaning i att förena arbete och föräldraskap och upplevelse av diskriminering och orättvisa på någon sektion. Rekryteringsprocessen är starkt inriktad på att vara fördomsfri och jämlik



# Analys av arbetsmiljöarbetet 2021, bild 3 (3)



## **2.9 Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten**

Arbetet har genomförts på APT. Resultatet är redovisat för medarbetarna och handlingsplaner med åtgärder har tagits fram



## **2.10 Inspektioner från Arbetsmiljöverket**

Ingen verksamhet inom Kommunstyrelseförvaltningen har haft inspektion från Arbetsmiljöverket under 2021.



## **2.11 Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering**

59% av cheferna inom KSF är arbetsmiljöcertifierade

# Utvalda risker och åtgärder för 2022/2023

## Risker

- Många förändringar samtidigt utan tillräckligt med tid förändringsledning. Risk för arbetsrelaterad utmattning.
- För kallt och för varmt samt otillräcklig ventilation i kommunhusets lokaler
- Svårigheter med kompetensförsörjning
- Social isolering och ergonomiska besvär med anledning av distansarbete

## Förslag på åtgärder

- Kommunikation kring förändringar
- Gemensamma prioriteringar
- Chefsutvecklingsprogrammet inom KSF
- Bättre inomhusklimat. Kylaggregat. Info om gränsvärden för temperatur och luftkvalitet.
- Helhetsgrepp kring möjliga orsaker för att vara en attraktiv arbetsgivare
- Regelbundna uppföljningar av distansarbete