



Arbetsmiljörapport 2022

Bygglovs- och tillsynsnämnden



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	4
Övertid och mertid	4
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	5
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	5
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	6
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	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.	✓ Avslutad	2021-12-31
		Önskad effekt Resurserna är anpassade till kraven i arbetet och arbetsbelastningen är hälsosam för chefer och medarbetare.		
Hot och våld		Informera om rutin för hot och våld	✓ Avslutad	2021-12-31
		Önskad effekt Medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situationer och hur de ska komma ur hotfulla situationer		

Arbetet med den arbetsrelaterade utmattningen och arbetstakten har varit pågående sedan förra året och tas vidare även i detta års arbetsmiljörapport. Cheferna har kontinuerligt avstämningar med sina medarbetare och ska fortsatt ha det. Avdelningarna har genomfört flera åtgärder för att hantera arbetsbelastningen, exempelvis genom att säkerställa en god styrning och ledning vid införandeprojektet för nya kartsystemet, minska antalet mejl och visualisera ärendefördelning.

Förvaltningen har även genomfört en utredning av arbetsbelastning. Syftet var att utreda hur arbetsbelastningen ser ut och utifrån utredningen ta fram en gemensam handlingsplan för hur förvaltningen ska arbeta för en jämnare arbetsbelastning. Denna handlingsplan är framtagen och flertalet åtgärder är klara eller pågående.

Avdelningarna har informerat om rutin för hot och våld. Risken kvarstår dock och därför tas denna risk vidare även i detta års arbetsmiljörapport.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	3
Antal rapporterade tillbud	8
Antal klarmarkerade händelser	11

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. Samtliga inrapporterade händelser under året är klarmarkerade. Några av tillbuden består av hot från medborgare. Noterbart är att det inom en avdelning finns en ökning av tillbud som innefattar att anmälan till polis har gjorts eller övervägts.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	3,4	4,8	-1,4
Kvinnor	3,2	3,4	-0,2
Män	3,9	7,0	-3,1
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,5	1,6	-0,1
Kvinnor	1,9	1,9	0,0
Män	0,8	1,1	-0,3
Lång sjukfrånvaro (15-dagar)			
Totalt	1,9	3,2	-1,3
Kvinnor	1,3	1,5	-0,2
Män	3,0	5,9	-2,9

Den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron har sjunkit under 2021. Den tidigare stora skillnaden mellan män och kvinnors sjukfrånvaro har utjämnats under 2021. En av orsakerna till det är att färre män drabbades av covid 2021 jämfört med 2020. Avdelningarna har med stöd av HR-konsult arbetat systematiskt med att fånga upp medarbetare som har upprepade korttidssjukfrånvaro och därigenom minska risken för dem att bli långtidssjukskrivna. HR-konsult deltar vidare aktivt i rehabilitering och stöttar även chefer i att hantera medarbetare med hög sjukfrånvaro. Den långtidssjukfrånvaro som varit över 180 dagar har inte varit arbetsrelaterad.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	20,7 %	7,0 %	13,7
Kvinnor	22,4 %	6,7 %	15,7
Män	17,8 %	7,4 %	10,4
Antal avgångar (externa)	25	8	17

Personalomsättning under 2020 var relativt låg, men ökade avsevärt under 2021. Både chef och HR-konsult har avgångssamtal med alla medarbetare som säger upp sig. Det finns ingen entydig orsak till att medarbetare väljer att sluta i Huddinge kommun. Det rör sig om att medarbetare vill ha nya utmaningar, högre löneutveckling, lägre arbetsbelastning, mindre stress eller att de blivit kontaktade av andra kommuner eller företag och erbjudna arbete.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetsstid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	8	33	-25
Övertidstimmar	105	45	60
Summa	113	78	35

Merparten av övertiden kommer från kvällstillsynen som några av verksamhetens handläggare inom alkohol- och tobaksområdet samt livsmedelstillsyn genomför.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, lönepolicy, hot och våld, pandemin 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.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har arbetet med kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Om du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården har du då avropat tjänster?	Ja

Förvaltningen upplever emellanåt att leveransen från leverantörer brister både i att få relevant hjälp med insats, få insats inom beställd tidsram samt att leveransen kan upplevas undermålig. I samarbete med HR-avdelningen på kommunstyrelsens förvaltning har detta påtalats till kommunens avtalsansvariga och avvikelser rapporteras in så fort det sker.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Resultatet av medarbetarenkäten visar även att medarbetare upplever att det fungerar bra att kombinera arbete med föräldraskap.

För att underlätta för föräldrar förläggs sällan möten före kl. 9.00 eller efter 15.00. Avstämningar med medarbetarna genomförs återkommande där frågor gällande arbetsbetsförhållanden och uppföljning av individuell arbetsplan tas upp.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats för alla medarbetare. Det finns planerade åtgärder kopplade till resultatet av medarbetarenkäten och dessa åtgärder har tagits fram tillsammans med medarbetare. Några enheter har tagit fram åtgärderna i workshop, medan andra har haft dialog på APT.

Inom en avdelning har förvaltningen tagits hjälp av konsult (Springlife) för att dels tolka resultatet och dels arbeta med en åtgärdsplan. Arbetet är pågående och sker genom personliga intervjuer med alla medarbetare, analyser, resultatpresentation och workshop gällande åtgärder.

Arbetet med den arbetsrelaterade utmattningen och arbetstakten har varit pågående sedan förra året. Flera åtgärder har gjorts både utifrån de åtgärdsförslag som lämnats av medarbetare och ett förändringsarbete av ledningsgruppen. Detta arbete sker fortsatt.

Förvaltningen har genomfört en utredning av arbetsbelastning. Syftet var att utreda hur arbetsbelastningen ser ut och utifrån utredningen ta fram en gemensam handlingsplan för hur förvaltningen ska arbeta för en jämnare arbetsbelastning. Denna handlingsplan är framtagen och flertalet åtgärder är klara eller pågående.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Ja

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		<p>— Avdelningarna har olika åtgärder för att hantera arbetsbelastningen: analysera och kartlägga arbetsbelastning inom avdelningen, öka transparens mellan chef och medarbetare vad gäller arbetsfördelningen, identifiera förbättringsområden med hjälp av konsult samt extern föreläsare på temat planering/time mgmt.</p>	Staffan Stafström, Morgan Randall Svahn, Homan Gohari	2023-02-28
Hot och våld		<p>— Övning för utlöst larm ska genomföras</p>	Homan Gohari	2022-12-31
		<p>— Utbilda berörda medarbetare hur de kan undvika hotfulla situationer och konflikter.</p>	Toralf Nilsson	2022-11-30

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Risken för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid kvarstår trots att åtgärder vidtagits under 2021. Avstämningar mellan chef och medarbetare pågår kontinuerligt.

Utbildning för att undvika och hantera hotfulla situationer genomförs under hösten.