



Arbetsmiljörapport 2022

Huddinge kommun



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	7
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	8

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Inledning

Arbetsmiljörapporten på övergripande nivå för Huddinge kommun avser att fullgöra kommunstyrelsens uppsiktsplikt gentemot nämnderna.

Detta dokument utgör Huddinge kommuns samlade arbetsmiljörapport 2022 och består av en sammanfattning av aggregerade arbetsmiljörapporter från:

- Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF) som består av två rapporter, förskolenämnden och grundskolenämnden
- Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen (GAF)
- Kommunstyrelsens förvaltning (KSF)
- Kultur- och fritidsförvaltningen (KUF)
- Miljö- och bygglovsförvaltningen (MBF) som består av två rapporter, klimat- och stadsmiljönämnden samt bygglovs- och tillsynsnämnden
- Socialförvaltningen (SOF) som består av två rapporter, socialnämnden samt vård- och omsorgsnämnden

Samtliga nio nämnder har tagit del av den egna förvaltningens arbetsmiljörapport 2022, vilken utgör den årliga uppföljningen för respektive nämnds arbetsmiljöarbete. Rapporterna har presenterats vid respektive nämnds sammanträde under sensommaren och hösten 2022 med möjlighet till kommentarer samt handlingsplan och åtgärder. Det är nämnden som är anställningsmyndighet och har arbetsgivaransvaret samt tar beslut om eventuella resursfördelningar i verksamheten utifrån arbetsmiljörisker.

Sammanfattande bedömning och analys

Sett till att alla nämnder har fått återrapportering av verksamheternas årliga arbetsmiljöarbete, så har rutinen för årlig uppföljning följts. Dock visar innehållet i rapporterna att det krävs insatser inom förvaltningarna för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara tillfredställande. Det skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och det kan ha samband med utbildning inom arbetsmiljöområdet men också om stöd och intern uppföljning. Systemstödet DigiSAM är ett uppföljningsverktyg där kartläggning, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning av effekter kan göras.

Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden rapporterar att det inte lyftes några risker på förvaltningsnivå i föregående års rapport och har därför ingenting att rapportera under denna punkt.

Övriga nämnder rapporterar att olika åtgärder har vidtagits för att åtgärda identifierade arbetsmiljöproblem. Det är framför allt utmaningar inom arbetsrelaterad utmattning, lokalfrågor och Covid-19-pandemin som har lyfts under föregående år. Utmaningen med pandemin har gjort att vissa insatser inte har kunnat genomföras enligt plan.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	913
Antal rapporterade tillbud	864
Antal klarmarkerade händelser	1379

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Nej
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Nej

Generellt sett har antalet arbetsskador och tillbud ökat jämfört med föregående år. Största ökningen gäller anmälda tillbud, vilket bland annat har handlat om smittspridning. Detta är en förväntad utveckling utifrån samhällsspridningen av Corona-viruset. Tillbudena angående exponeringen av Corona-viruset har hanterats och anmälts till Arbetsmiljöverket i enlighet med arbetsmiljölagen.

Andelen klarmarkerade händelser har ökat.

Bedömning och analys

En bidragande orsak till att anmälda arbetsskador och tillbud har ökat kan vara att flera förvaltningar blivit bättre på att rapportera i stödsystemet KIA (Kommunernas Informationssystem Arbetsmiljö). Inom kultur- och fritidsförvaltningen och gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen har anmälningarna i KIA ökat markant jämfört med föregående år.

Inom några förvaltningar har utbildning och information om systemet genomförts. På så sätt har medvetenheten hos chefer och medarbetare ökat.

Majoriteten av nämnderna anser att rapporteringen i KIA har fungerat enligt rutin. Grundscolenämnden och gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden rapporterar dock att rapporteringen för deras del inte har fungerat fullt ut. Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden menar att det blivit en förbättring jämfört med tidigare år, men att rapporteringen fortfarande kan utvecklas. Grundscolenämnden skriver i sin rapport att 11 verksamheter inte har gjort någon analys eller skrivit någon förklarande text över de inrapporterade ärendena. Nämndens analys av detta är att flertalet chefer inte har tillräcklig kunskap om vad som ska göras när tillbud och arbetsskador rapporteras, vilket nämnden ser allvarligt på och kommer att under 2022 sätta in resurser för detta.

För att det ska bli tydligare för både medarbetare och chefer hur arbetsskadehanteringen ska ske, så har Insidans information om KIA omarbetats. Det finns också chefsstöd i form av kommungemensam rutin och instruktion, film om hantering av händelser i KIA, e-utbildning, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt stöd från HR på förvaltningarna.

Att inte alla händelser är klarmarkerade i KIA, kan betyda att utredningsarbetet och genomförandet av planerade åtgärder fortfarande pågår. Det kan också bero på att utvärderingen ännu inte varit möjlig när det gäller vilken effekt åtgärderna har fått.

Drygt hälften av nämnderna rapporterar att det förekommer hot- och våldssituationer i verksamheterna. Åtgärder som nämns är utbildning av medarbetare och att regelbundet se över rutinerna kring hot och våld. Andra vanliga orsaker till arbetsskador har varit färdolycksfall samt halk- och fallolyckor.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	8,5	10,1	-1,6
Kvinnor	9,3	11,0	-1,7
Män	5,8	7,1	-1,3
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	3,6	4,3	-0,7
Kvinnor	3,8	4,4	-0,6
Män	3,0	3,7	-0,7
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,9	5,8	-0,9
Kvinnor	5,5	6,5	-1,0
Män	2,7	3,4	-0,7

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun har totalt sett minskat från 10,1 procent till 8,5 procent och börjar närma sig 2019 års nivå. Minskningen har skett för både kvinnor och män och det är både den korta och långa sjukfrånvaron som minskat.

Bedömning och analys

Pandemin och restriktioner från myndigheterna har under året fortsatt påverka sjukfrånvaron.

Inom förvaltningar med en stor andel administrativ personal har sjukfrånvaron minskat. Anledningen antas vara att många har arbetat på distans i dessa verksamheter. Detta har bland annat inneburit att man inte utsatts för lika stora smittrisker och årstidsbundna sjukdomar samt att distansarbete har kunnat utföras även vid lindriga sjukdomssymptom.

De förvaltningar som har verksamheter med hög andel kontaktyrken har dock haft utmaningar med sjukfrånvaron. Dels på grund av de restriktioner som myndigheterna har gett ut att stanna hemma och undvika kontakt vid symptom som kan vara Covid-19, dels att exponeringen för smitta varit hög. Det har även funnits medarbetare som drabbats av långtids-Covid och därmed varit sjukskrivna en längre period.

Trots de utmaningar som verksamheterna har stått inför under året, så rapporterar majoriteten att de har haft ett fortsatt aktivt och strukturerat rehabiliteringsarbete.

Pilotprojektet "Riskorienterat arbetssätt" (ROA) startades under 2021 i syfte att minska kommunens sjukfrånvaro. Samtliga förvaltningar ingår i projektet med en eller flera enheter. Riskorienterat arbetssätt innebär att särskilt arbeta med arbetsgrupper och individer som befinner sig i riskzonen för sjukskrivning. Ännu är det för tidigt att dra några slutsatser utifrån Riskorienterat arbetssätt och om arbetssättet har fått önskad effekt.

Under året har även kommunens sjukskrivningsprocess reviderats, bland annat med anledning av att en ny föreskrift om arbetsanpassning har trätt i kraft. Revideringen syftade till att säkerställa att medarbetare ska få en kontakt med ansvarig chef redan första dagen eller så tidigt som möjligt i sjukfrånvaroperioden.

Dessa ovan nämnda åtgärder, tillsammans med ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete och fortsatt möjlighet att arbeta delvis på distans, bör leda till att sjukfrånvaron minskar ytterligare, såvida inte pandemin ger fortsatt påverkan på sjukfrånvaron.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	10,3	8,9	1,4
Kvinnor	7,9	6,9	1,0
Män	2,4	2,0	0,4
Antal avgångar (externa)	594	514	80

Totalt i kommunen har personalomsättningen ökat med 1,4 procentenheter (80 personer) jämfört med 2020. För 2021 är siffran 10,3 procent, vilket är inom det normala värdet generellt sett. Även om personalomsättningen är inom normalvärdet, så finns det stora skillnader mellan nämnderna.

Bedömning och analys

Att färre personer slutade sin anställning under 2020 torde till stora delar bero på en Corona-effekt. På längre sikt finns det en risk att rörligheten på arbetsmarknaden kommer att öka efter pandemin. Det finns en tendens att personalomsättningen ökar även under 2022.

Inom bygglov- och tillsynsnämnden har personalomsättningen ökat väsentligt jämfört med 2020. I samband med avgångsintervjuer har ingen entydig orsak visats, utan det handlar om till exempel nya utmaningar, bättre löneutveckling och mindre stress.

Under året har en enkät till samtliga medarbetare, som avslutar sin anställning lanserats. Underlaget är ännu för litet för att kunna analysera orsakerna till att medarbetare väljer att lämna kommunen som arbetsgivare. En kommunövergripande kompetensförsörjningsplan är under framtagning med syfte att på lång sikt säkerställa Huddinge kommuns behov av rätt kompetens.

Flera nämnder rapporterar hög personalomsättning inom bristyrkesgrupper som till exempel sjuksköterskor, ingenjörer, samhällsplanerare, yrkeslärare med flera. Då det är svårt att ersätta dessa medarbetare kan detta leda till att kommunen riskerar att inte kunna leverera på uppsatta mål.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	25 679	30 667	-4988
Övertidstimmar	29 905	34 674	-4769
Summa	55 584	65 341	-9757

Totalt sett har både mertid/fyllnadstid och övertidstimmar minskat i kommunen. Samtliga nämnder rapporterar färre timmar mertid/fyllnadstid. Gällande övertid har samtliga nämnder minskat övertidsuttaget förutom bygglovs- och tillsynsnämnden samt kultur- och fritidsnämnden som rapporterar fler övertidstimmar än föregående år.

Bedömning och analys

Flera nämnder drar slutsatsen att minskad mertid/fyllnadstid och övertid är en effekt av en bättre och effektivare schemaplanering och att verksamheterna varit noga med att ta in vikarier under pandemin. Inom skolan har verksamheten till viss del ställt om till fjärr- och distansundervisning i syfte att kunna genomföra lektioner trots att personal behövt vara hemma. Vissa aktiviteter har ställts in under pandemin till exempel mässor och öppet hus vilket har minskat övertiden.

Inom kultur- och fritidsförvaltningen har övertidsuttaget dock ökat för att säkra ett reguljärt öppethållande och inom bygglovs- och tillsynsnämnden har kvällstillsyner inom alkohol-, tobak- och livsmedelsområdet bidragit till ökad övertid.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Delaktighet och samverkan mellan arbetsgivaren, medarbetarna och skyddsombud är en av grundpelarna för ett gott arbetsmiljöarbete och en tillfredställande arbetsmiljö.

Samtliga nämnder uppger att de har genomfört arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Under pandemin har mötesformerna varit digitala i den utsträckning som varit möjlig. Om förutsättningarna för digitala möten inte funnits, så har antalet deltagare anpassats eller så har arbetsplatserna hittat andra sätt att förmedla information på.

Arbetsmiljöfrågorna har varit en stående punkt både på arbetsplatsträffar och samverkansmöten. Bland annat har arbetet med riskbedömningar och uppdatering av rutiner utifrån smittorisken för Covid-19 varit aktuella.

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 återskärats till medarbetarna?	Ja

I samband med arbetsmiljöronder identifieras risker i arbetsmiljön och åtgärder kopplas till respektive risk i syfte att ta bort eller minska risken. Åtgärderna följs sedan upp för att se om de haft önskad effekt. I systemstödet DigiSAM finns checklistor med frågor kring till exempel hot och våld, organisatorisk och social arbetsmiljö, kontor, kemiska risker med flera. I DigiSAM dokumenteras den årliga uppföljningen av hela det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsplatsträffarna är forum för återskärning till medarbetarna.

Samtliga nämnder, förutom kultur- och fritidsnämnden, har genomfört arbetsmiljöronder i enlighet med rutinerna i arbetsmiljöprocessen. På grund av pandemirestriktioner har det dock inte alltid varit möjligt att genomföra ronderna fysiskt på plats, utan de har skett digitalt. Kultur- och fritidsförvaltningen har inte haft något huvudskyddsombud under större delen av 2021, vilket har försvårat arbetet.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården är arbetsgivarens sakkunniga hjälp och expertresurs när kunskaperna om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning eller rehabilitering inte är tillräckliga eller de interna resurserna inte räcker till.

Avrop av tjänster från företagshälsovård har bland annat varit olika kartläggningar och bedömningar, individuella stödinsatser, ergonomiska genomgångar samt konflikthantering.

Fyra nämnder rapporterar att leveransen från nuvarande leverantör brustit, både när det gäller att få hjälp med en insats och få insatsen inom beställd ramtid. Upphandling av företagshälsovård påbörjades under året och ny leverantör tar över från december 2022.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen innebär att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt kontinuerligt arbeta för att alla lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Samtliga nämnder beskriver hur de arbetat med aktiva åtgärder. Ingen av nämnderna har identifierat risker inom området utan har arbetat med generella förebyggande insatser.

Inom rekryteringsområdet är arbetet starkt inriktat på att vara fördomsfritt och jämlikt genom en tydlig rekryteringsprocess.

Kommunen har tagit fram en rutin för distansarbete som underlättar för medarbetare att förena arbete och privatliv. Rutinen är dock inte tillämpbar i alla verksamheter. Flera nämnder rapporterar att medarbetarna upplever att det fungerar bra att förena arbete och privatliv då många verksamheter förlägger möten i möjligaste mån mellan klockan 09.00-15.00.

Flera nämnder rapporterar att de gått igenom kommunens personalpolicy samt rutinen för kränkande särbehandling och trakasserier. De har också arbetat med bemötande på arbetsplatsen och vad man ska tänka på utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

På kommunövergripande nivå görs en lönekartläggning varje år för att se att inte oskäligen löneskillnader förekommer

Under 2021 har en e-utbildning inom området Diskrimineringslagen samt aktiva åtgärder lanserats och erbjudits till alla chefer. Utbildningen finns att ta del av i Kompetensmenyn.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga nämnder beskriver hur verksamheterna har identifierat förbättringsområden från medarbetarenkäten och tagit fram åtgärdsplaner.

Arbetet med att identifiera områden har skett tillsammans med medarbetarna i workshops, dialoger på arbetsplatsträffarna och i personliga intervjuer. I något fall har verksamheterna tagit hjälp av företagshälsovården eller organisationskonsulter för att dels tolka resultatet, dels arbeta med åtgärdsplaner.

Åtgärder dokumenteras i DigiSAM där de följs upp och utvärderas kontinuerligt.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Grundskolenämnden och förskolenämnden har haft inspektioner med anledning av arbetsskadeanmälningar på grund av sjukdom till följd av pandemin.

Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden rapporterar att tre enheter blev utvalda för stickprovsinspektion med anledning av den kommunövergripande inspektionen om hur styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat. Samtliga åtgärder, som var föranledda av Arbetsmiljöverkets inspektioner, har åtgärdats och godkänts. Inspektioner av Arbetsmiljöverket innebär ett lärande för organisationen och att arbetsmiljöarbetet utvecklas och blir bättre.

De övriga nämnderna har inte haft någon inspektion från Arbetsmiljöverket under 2021.

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

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

De flesta cheferna i Huddinge kommun är arbetsmiljöcertifierade. Rekrytering och tillsättning av nya chefer under året har dock inneburit att de nytillträdde cheferna till viss del ännu inte hunnit genomföra den kommunövergripande arbetsmiljöutbildningen och certifierats. Dock finns en ökad medvetenhet om att samtliga chefer bör genomgå utbildningen och certifieringen.

Vidarefördelningen av arbetsmiljöarbetsuppgifter sker av närmaste chef och uppföljning sker vid behov eller vid det årliga planerings- och uppföljningssamtalen.

Certifieringen förnyas var fjärde år genom en kortare utbildning samt ett kunskapsprov.

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

I samtliga arbetsmiljörapporter lyfts risker till respektive nämnd. De risker som tagits upp är bland annat sådana som inte har kunnat åtgärdas fullt ut inom ramen för förvaltningens arbetsmiljöarbete, såsom exempelvis arbetsrelaterad utmattning, risk för ohälsa, arbetsskador och sänkt trivsel på arbetsplatsen, social isolering och ergonomiska besvär med anledning av distansarbete. Det är också risker med åtgärdsplaner som löper över en längre tid som är viktiga att informera nämndernas ledamöter om för att de vid behov ska kunna fördela resurser i syfte att göra adekvata åtgärder.