



# Arbetsmiljörapport 2023

## Huddinge kommun



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....</b>	<b>4</b>
Arbetsskador och tillbud .....	4
Sjukfrånvaro .....	5
Personalomsättning.....	6
Övertid och mertid .....	6
Arbetsplatsträffar och samverkan .....	7
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	7
Företagshälsovård .....	7
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen) .....	8
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten .....	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	9
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b>	<b>9</b>
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	9

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

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

Detta dokument utgör Huddinge kommuns samlade arbetsmiljörapport 2023 och består av en sammanfattning av aggregerade arbetsmiljörapporter från:

- Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF) som består av två rapporter, Förskolenämnd och Grundskolenämnd
- Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen (GAF)
- Kommunstyrelsens förvaltning (KSF)
- Kultur- och fritidsförvaltningen (KUF)
- Miljö- och bygglovsförvaltningen (MBF) som består av två rapporter, Natur- och stadsmiljönämnden samt Bygglovs- och tillsynsnämnden
- Socialförvaltningen (SOF) som består av två rapporter, Socialnämnd samt Vård- och omsorgsnämnd

Samtliga nio nämnder har tagit del av den egna förvaltningens arbetsmiljörapport 2023, vilken utgör den årliga uppföljningen för respektive förvaltnings arbetsmiljöarbete under föregående år. Rapporterna har presenterats vid respektive nämnds sammanträde under sensommaren och hösten 2023 med möjlighet till kommentarer samt handlingsplan och åtgärder.

Nämnden var anställningsmyndighet under föregående år och hade därmed arbetsgivaransvaret samt tog beslut om eventuella resursfördelningar i verksamheten utifrån arbetsmiljörisker. Från och med 1 januari 2023 är kommunstyrelsen kommunens gemensamma anställningsnämnd. Med en gemensam anställningsmyndighet ligger arbetsmiljöansvaret samlat på kommunstyrelsen.

Rapportering av arbetsmiljöarbetet sker fortsättningsvis endast till kommunstyrelsen. Arbetet genomförs dock enligt samma process som tidigare där samtliga verksamheter följer upp arbetsmiljöarbetet och rapporterna aggregeras till förvaltningsnivå och kommunnivå. Övriga nämnder får information om det systematiska arbetsmiljöarbetet då nämnderna även fortsättningsvis behöver säkerställa att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljöpolicyn och arbetsmiljölagen när nämnden tar beslut som påverkar arbetsmiljön.

## Sammanfattande bedömning och analys

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska förebygga orsaker till ohälsa och främjar god hälsa. För att klara det behöver arbetsmiljöarbetet bedrivas kontinuerligt och vara en del av det dagliga arbetet.

Sett till att alla nämnder har fått återskoppling av verksamheternas årliga arbetsmiljöarbete, så har rutinen för årlig uppföljning följts. Arbetsmiljöarbetet skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna vilket har samband med olika behov i verksamheterna men också om utbildning inom arbetsmiljöområdet, stöd och intern uppföljning. Systemstödet DigiSAM är ett uppföljningsverktyg där kartläggning, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning av effekter kan göras.

Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen rapporterar att det inte lyftes några risker på förvaltningsnivå i föregående års rapport. Dock har vissa åtgärder ändå vidtagits kopplat till medarbetarenkäten.

Övriga förvaltningar rapporterar att olika åtgärder har vidtagits för att åtgärda identifierade arbetsmiljörisker. Det är framför allt utmaningar inom arbetsrelaterad utmattning, lokalfrågor och hot och våld som har lyfts under föregående år.

# Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

## Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	938
Antal rapporterade tillbud	699
Antal klarmarkerade händelser	1477

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

Generellt sett har antalet arbetsskador ökat något jämfört med föregående år medan antalet tillbud har sjunkit markant. År 2022 är antal tillbud 165 färre än år 2021.

Inom vård- och omsorgsförvaltningen har antal rapporterade arbetsskador i KIA ökat markant jämfört med föregående år. Antal anmälda tillbud har däremot minskat kraftigt i den förvaltningen. Inom gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen noteras en dryg fördubbling av antal arbetsskador medan kultur- och fritidsförvaltningen har mer än halverat antal arbetsskador.

Inom Barn och utbildningsförvaltningen registrerades tidigare händelser i KIA som härstammande från medarbetare likväl som från barn och elever. Detta har ändrats och nu särskiljs barn och elever från medarbetare, vilket gör att siffrorna från föregående arbetsmiljörapport inte går att jämföra och analysera på ett tillförlitligt sätt.

### Bedömning och analys

En bidragande orsak till att anmälda arbetsskador har ökat något kan vara att förvaltningarna aktivt har arbetat med utbildning och information och därmed blivit bättre på att rapportera i stödsystemet KIA (Kommunernas Informationssystem Arbetsmiljö). Att antal anmälda tillbud minskat beror sannolikt på pandemins avklingande vilket gett effekt särskilt i vård- och omsorgsförvaltningen.

För att kvalitetssäkra rapporteringar, att de blir korrekt inlagda och hanterade är arbete och utbildning inom KIA fortsatt aktuellt. Genom en kontinuerlig uppföljning ges både medarbetare och chefer en chans att identifiera tillbud och arbetsskador och hur dessa kan hanteras för att minska risk för att det uppstår på nytt. Åtgärder som genomförts är att Insidans information om KIA omarbetats, chefsstöd i form av kommungemensamma rutiner, digital utbildning i KIA, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt stöd från HR på förvaltningarna.

Skyddsombuden har en viktig roll att övervaka arbetsmiljöarbetet. Inom barn- och utbildningsförvaltningen har skyddsombuden påtalat ett ökat behov av delaktighet kring utredningar och åtgärder och arbete pågår i de lokala samverkansgrupperna och på arbetsplatsträffar för att öka lärandet av händelser och säkerställa att åtgärder förankras.

Att inte alla händelser är klarmarkerade i KIA, kan betyda att utredningsarbetet och genomförande av planerade åtgärder fortfarande pågår. Det kan också bero på att utvärderingen ännu inte varit möjlig avseende effekter som åtgärderna har fått.

Två betydande arbetsmiljörisker är hot och våldssituationer och risker för arbetsrelaterad stress och utmattning. Drygt hälften av nämnderna rapporterar att dessa risker förekommer i verksamheterna. Åtgärder som anges är utbildning av medarbetare, individuella bemötandeplaner och att regelbundet se över rutiner kring hot och våld. Andra vanliga orsaker till arbetsskador har varit färdolycksfall samt halk- och fallolyckor. Under året har andelen arbetsskador och tillbud avseende smittspridning Corona-viruset minskat men finns fortfarande kvar i vissa förvaltningar.

Samtliga nämnder utom gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden anger att rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen vilket är en förbättring från föregående år. Alla nämnder förutom gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden och förskolenämnden har återskärat anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder till medarbetare under året.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	8,5	8,5	0,0
Kvinnor	9,3	9,3	0,0
Män	5,5	5,8	-0,3
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	3,8	3,6	0,2
Kvinnor	3,9	3,8	0,1
Män	3,3	3,0	0,3
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	4,7	4,9	-0,2
Kvinnor	5,4	5,5	-0,1
Män	2,2	2,7	-0,5

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun ligger totalt sett på samma nivå som föregående år. En minskning har skett för män, dock är andelen män i kommunen liten och minskningen ger inte utslag i den totala sjukfrånvaron. Den korta sjukfrånvaron har ökat något medan den långa sjukfrånvaron har minskat. Skillnaden mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro har minskat och skillnaden är lägre jämfört med statistik för hela Sverige från försäkringskassan.

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner har minskat sedan pandemin men ligger ännu kvar på en högre nivå än tidigare. Huddinge har sedan många år legat högt i sjukfrånvaro jämfört med andra kommuner i länet. Dock minskar skillnaden. Åren 2015 till 2019 var skillnaden 1.4 - 1.6 procentenheter mellan genomsnittssjukfrånvaron i länet och Huddinge kommuns sjukfrånvaro. År 2022 har denna skillnad minskat till 0.9 procentenheter.

### Bedömning och analys

Pandemin och restriktioner från myndigheterna har under året minskat påverkan på sjukfrånvaron. Dock har vissa längre sjukfrånvarofall kopplingar till långtidscovid.

Till skillnad mot förra året har sjukfrånvaron ökat något inom förvaltningar med en stor andel administrativ personal. Anledningen antas vara att många har återgått till att arbeta viss del på kontoret vilket har inneburit att medarbetare återigen utsätts för smittrisker och årstidsbundna sjukdomar. Dock har dessa verksamheter generellt låg sjukfrånvaro som till viss del antas bero på att distansarbete har kunnat utföras även vid lindriga sjukdomssymptom.

De verksamheter som har högst sjukfrånvaro är förskola, grundskola, vård och omsorgsverksamheter och verksamheter inom natur- och stadsmiljönämnden. Dessa verksamheter tillåter inte distansarbete och trots en minskning av sjukfrånvaron är den fortfarande hög.

Samtliga nämnder rapporterar att de har haft ett fortsatt aktivt och strukturerat rehabiliteringsarbete både för återkommande korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, arbetsmiljökartläggningar samt kontakt med närmaste chef är en framgångsfaktor. Kommunens rutin att medarbetare ska ha samtal med chef första sjukdag är implementerad. Vid längre sjukfrånvaro görs handlingsplaner och olika anpassningsåtgärder för återgång i arbete. Stöd både från HR och företagshälsovården används i de flesta fall.

Under 2023 pågår en utredning med att kartlägga orsaker bakom sjukfrånvarotalen och vid behov föreslå åtgärder för att minska sjukfrånvaron. I utredningen görs jämförelser med utvalda kommuner och kommunens

pilotprojekt i ROA (riskorienterat arbetssätt) kommer att utvärderas.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	11,6	10,3	1,3
Kvinnor	11,7	10,1	1,6
Män	11,2	11,1	0,1
Antal avgångar (externa)	660	592	68

Totalt i kommunen är personalomsättningen 11,6 procent vilket är en ökning med 1.3 procentenheter (68 personer) jämfört med 2021. I personalomsättningen ingår även pensionsavgångar, under 2022 gick 149 medarbetare i pension vilket är en ökning med 43 medarbetare från föregående år.

Under pandemin var det generellt låg personalomsättning bland kommuner i länet, därefter har personalomsättningen ökat, men ligger fortfarande lägre än åren före pandemin. Även om personalomsättningen är inom normalvärdet, så finns det stora skillnader mellan nämnderna där förskolan har den lägsta och kommunstyrelsen den högsta. Det är kvinnorna som står för den ökade personalomsättningen.

### Bedömning och analys

Kompetensförsörjning är en av de kommande årens viktigaste frågor för hela kommunkoncernen. I takt med den snabba ökningen av äldre invånare och ökade förväntningar på service och tjänster av hög kvalitet behöver kommunkoncernen få fler kompetenta medarbetare att välja Huddinge kommunkoncern som arbetsplats. Samtidigt ska all den kunskap och erfarenhet som finns hos alla medarbetare tas tillvara. Ett fortsatt arbete för att utveckla och behålla medarbetare behöver säkerställas.

Den låga personalomsättningen år 2020 torde primärt bero på en Corona-effekt. År 2021 och 2022 har personalomsättningen ökat. Det kan bero på ett uppdämd önskan att byta arbetsgivare då många valde att stanna kvar hos tidigare arbetsgivare under pandemin. Det finns en risk på längre sikt att personalomsättningen kommer att öka då många yngre medarbetare generellt byter karriär och arbetsgivare oftare än äldre kollegor. Hög personalomsättning är kostsamt och kan leda till bristande kvalitet och målluppfyllelse.

Personalomsättningen har ingen entydig orsak men flera förvaltningar nämner omorganisationer och hög konkurrens om arbetskraften.

Under 2021 lanserades en enkät till samtliga medarbetare, som avslutar sin anställning. De vanligaste orsakerna till att medarbetare lämnar kommunen som arbetsgivare är nya utvecklingsmöjligheter, upplevda brister i ledarskapet och önskemål om bättre lön och förmåner. De flesta medarbetare som slutar går till andra kommuner och stannar i samma yrke.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	30 281	25 696	4585
Övertidstimmar	36 191	28 064	8127
Summa	66472	53760	12712

Mertid uppkommer när deltidsanställda arbetar upp till heltid. Övertid uppkommer då medarbetare arbetar över heltidsmålet.

Totalt sett har både mertid och övertidstimmar ökat i kommunen jämfört med föregående år men ligger i paritet med utfall år 2020. Samtliga nämnder rapporterar fler timmar mertid och övertid förutom kultur- och fritidsnämnden som har minskat antal mertidstimmar samt bygglövs- och tillsynsnämnden marginellt har

minskat i både mertid och övertid.

### Bedömning och analys

Att arbeta för att hålla nere antal timmar för mertid och övertid är viktigt för att minska stress i arbetet och för att medarbetare ska kunna kombinera arbetsliv med familjeliv.

Flera nämnder drar slutsatsen att ökad mertid och övertid till viss del är en effekt att verksamheten har återgått till normalt läge efter pandemin. Orsaker till mertid och övertid som nämns är att det finns behov av att täcka upp för frånvarande kollegor, valarbete, mässor och aktiviteter utanför ordinarie arbetstid. En annan orsak är att det uppstår behov av övertid då vakanta tjänster ej kan tillsättas då det är svårt att rekrytera rätt kompetens.

Verksamheter inom vård och omsorg som står för cirka hälften av mertid anger att de i första hand tillfrågar medarbetare med deltidsanställningar om de vill fylla ut sin arbetstid vid vakanser med syfte att behålla medarbetare och skapa kontinuitet för brukarna.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Delaktighet och samverkan mellan arbetsgivaren, medarbetarna och fackliga ombud är en av grundpelarna för ett gott arbetsmiljöarbete och en tillfredställande arbetsmiljö. Samverkansmöten och arbetsplatsträffar bidrar till att öka förståelsen för verksamheternas mål och bidrar till kloka beslut gällande verksamheternas drift och utveckling.

Samtliga nämnder uppger att de har genomfört arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Under pandemin var mötesformerna till stor del digitala. Nu har många återgått till fysiska möten vilket upplevs som positivt.

Arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt både på arbetsplatsträffar och samverkansmöten. Under året har arbetet som pågått med anledning av risk för smittspridning av covid-19 successivt avtagit och information har uppdaterats eller tagits bort. På arbetsplatsträffarna diskuteras bland annat resultatet av medarbetarenkät, hot och våld, rutin vid kränkande särbehandling, lönekriterier med mera.

## 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 återrapporerats 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. Arbetsplatsträffarna är forum för återrapporering till medarbetarna. I arbetsmiljöronder ingår genomgång av bland annat hot och våld, organisatorisk och social arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö på kontor, kemiska risker, ensamarbete med mera.

Samtliga nämnder har genomfört arbetsmiljöronder i enlighet med rutinerna i arbetsmiljöprocessen. Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden och förskolenämnden har inte till fullo återrapporerat arbetet till medarbetarna.

## 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.

Samtliga nämnder anger att de vid behov av sakkunnigt stöd har avropat hjälp från företagshälsovården. Tjänster som avropats har bland annat varit kartläggningar, bedömningar, individuella stödsatser inom rehabilitering, ergonomiska genomgångar samt konflikthantering.

Under året har kommunen bytt leverantör av företagshälsovård från Feelgood till Falck. Under uppstarten fanns vissa utmaningar, bland annat med att få en första kontakt hos Falck. Arbetet har pågått med att säkerställa rutiner. Digitala tjänster har implementerats för att underlätta för chefer och medarbetare att snabbt få hjälp av företagshälsovården.

## 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.

En ny rekryteringsprocess har arbetats fram för att säkerställa kompetensbaserad rekrytering som är fördomsfri och jämlik.

Möjlighet till distansarbete underlättar att förena arbete och privatliv och kommunen har rutin för distansarbete. Dock är inte distansarbete möjligt i de flesta av kommunens verksamheter. Flera förvaltningar rapporterar att medarbetarna upplever att det fungerar bra att förena arbete och privatliv. En bidragande orsak är att många verksamheter förlägger möten i möjligaste mån mellan klockan 09.00-15.00.

Flera förvaltningar 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.

En e-utbildning inom området Diskrimineringslagen samt aktiva åtgärder erbjuds till alla chefer. Utbildningen finns att ta del av i Kompetensmenyn.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga förvaltningar 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 medarbetarsamtal. I något fall har verksamheterna tagit hjälp av företagshälsovården eller organisationskonsulter för att dels tolka resultatet, dels arbeta med åtgärdsplaner.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Socialnämnden har haft en inspektion av Arbetsmiljöverket gällande hot och våld i samband med en rapportering om en hot- och våldsincident.

Vård- och omsorgsnämnden har haft två inspektioner från Arbetsmiljöverket. Dessa avser sektionen inom särskilt boende inom äldreomsorgen gällande en dörr som inte gick att stänga samt inom funktionshinderomsorgen på grund av en hot- och våldsincident.

Åtgärder för att säkerställa arbetsmiljön är vidtagna efter inspektionerna och de är avslutade.



## Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

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

Kommunstyrelseförvaltningen är den enda förvaltningen som svarat nej på samtliga frågor medan Bygglövs- och tillsynsnämnden är den enda förvaltning som svarat ja på samtliga frågor.

Övriga förvaltningar svarar nej på frågan om samtliga chefer har certifierats i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

En anledning till att alla chefer inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete är att det tar viss tid för nya chefer att gå utbildningen. En annan orsak är att många chefer har sedan tidigare kunskaper i arbetsmiljöarbete och därför inte prioriterar denna utbildning.

Utbildning i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete erbjuds kontinuerligt. Efter genomgången utbildning certifieras cheferna. Certifieringen uppdateras vart fjärde år. I kommunens övergripande introduktion finns utbildningen som en del för nya chefer. Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter kräver att chef som får vidarefördelningen har befogenheter, resurser och kunskaper för att kunna arbeta med arbetsmiljön på ett tillfredställande sätt.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

### Kommentar till utvalda risker och åtgärder

I samtliga arbetsmiljörapporter lyfts risker och åtgärder till respektive nämnd. De risker och åtgärder som tagits upp är bland annat sådana som inte har kunnat hanteras fullt ut inom ramen för förvaltningens arbetsmiljöarbete, då de bland annat kräver längre tid att åtgärda. I antal har förskolenämnden, grundskolenämnden och bygglövs- och tillsynsnämnden rapporterat flest risker vidare. Det är i princip samma risker som dessa nämnder rapporterar vidare. De avser huvudsakligen hög sjukfrånvaro, arbetsrelaterad utmattnings, hot och våld, sänkt trivsel och undermåliga lokaler. Flera förvaltningar har identifierat risker för chefers arbetsmiljö på grund av hög arbetstakt och belastande administrativa arbetsuppgifter. Åtgärder har planerats för att minska riskerna. Risker med åtgärdsplaner som löper över en längre tid är viktiga att informera nämndernas ledamöter om, för att de vid behov ska kunna fördela resurser till adekvata åtgärder.