

Arbetsmiljörappport 2020

Klimat- och stadsmiljönämnden



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Syfte	3
Ansvar.....	3
Arbetsmiljömål	3
Sammanfattning av föregående års åtgärder.....	4
Analys av pågående arbetsmiljöarbete.....	5
Arbetsskador och tillbud	5
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	6
APT och samverkan	6
Arbetsmiljöronder	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)	6
Medarbetarenkät	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	7
Certifiering i arbetsmiljö.....	7
Förvaltningsövergripande arbetsmiljömål till 2021	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.

Förvaltningen inledde hösten 2019 en genomgripande omstrukturering av verksamheten inom stadsmiljöavdelningen. Arbetet har fortsatt under 2020 och beräknas i allt väsentligt vara helt genomfört i slutet av året.

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 förvaltningsövergripande.

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 samverkansgrupp.

Arbetsmiljömål

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

Sammanfattning av föregående års åtgärder

Målkvalitet

Förvaltningens resultat kring målkvalitet i medarbetarenkäten var ett av de områden som förvaltningen ville förbättra under 2019. Ambitionen var att målprocessen skulle förtydligas och kommuniceras med alla medarbetare. För att åstadkomma detta har bland annat förvaltningens utvecklingsledare informerat alla medarbetare vid en förvaltningsträff kring sambandet mellan verksamhetsplan, arbetsplan och mål på individnivå. Därefter har alla avdelningar arbetat med att bryta ner nämndens verksamhetsplan till arbetsplaner för varje avdelning vilket sedan har brutits ner på individuella mål. Samtalsmallar tillämpas och kompletteras med tätare avstämningar mellan chef och medarbetare.

Medarbetarskap samt sund arbetsbelastning

En förhoppning med det aktivitetsbaserade arbetssättet var bland annat att medarbetare ska kunna utnyttja de aktivitetsbaserade kontorets olika möjligheter på ett lämpligt sätt och att förvaltningens ledning följer att arbetsmiljön är anpassad för de arbetsuppgifter som ska utföras. Förvaltningen avsåg även att arbeta med hälsosamtal mellan chef och medarbetare.

Flytten till det aktivitetsbaserade kontoret upplevdes som positivt av flertalet medarbetare. Alla chefer har en kortare avstämning varje morgon vilket skapar större samhörighet och dialog över avdelningsgränserna. Det aktivitetsbaserade kontoret raderar gränserna mellan medarbetare på olika enheter/avdelningar och möjliggör en dialog mellan enheterna/avdelningarna.

Hälsosamtal har inte skett i större utsträckning.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering av nya kontoret

Förvaltningens ledning hade för avsikt att följa upp och utvärdera arbetet i det nya kontoret i syfte att tidigt identifiera möjliga risker, hitta förbättringsmöjligheter och stimulera utveckling.

Genomförda aktiviteter: En husbok med information om hur det aktivitetsbaserade kontoret skulle användas togs fram. Efter flytten till kontoret har en grupp med medarbetare från alla avdelningar fortsatt arbetet och en uppdaterad version av husbok finns framtagen. Möjlighet att lämna förslag på förbättringar av användningen av lokalerna lämnas och hanteras kontinuerligt.

Övriga genomföra aktiviteter

- Utbildning i ledarskap för nya chefer – från jag- till vi-orientering (25–26/6 2019)
- Utbildning för chefer i aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (februari 2019)
- Workshop för samtliga i aktivitetsbaserat arbetssätt och formulering av husbok 1.0 (10 april 2019)

Analys av pågående arbetsmiljöarbete

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	4
Antal rapporterade tillbud	6
Antal klarmarkerade händelser	9

Samtliga arbetsskador har skett inom stadsmiljöavdelningen. Skyddsutrustning är en gemensam nämnare för flera av de åtgärder som har vidtagits, exempelvis att använda rätt skyddsutrustning eller att köpa in skyddsutrustning.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron har ökat 2019 i jämförelse med 2018. Det beror delvis på att förvaltningen haft några långa icke arbetsrelaterade sjukfall.

Förvaltningen arbetar aktivt för att fånga upp medarbetare som har upprepade korttidssjukfrånvaro för att minimera risken för att det ska leda till långtidssjukfrånvaro.

I förebyggande syfte har förvaltningen infört tre olika tiominuters energigympapass på kontoret och köpt in en skrivbordscykel för att ge medarbetarna möjlighet till rörelse under arbetstid. En annan förebyggande åtgärd är att förvaltningen har utökat mötesfria fredagar från en gång i månaden, till varje vecka. Syftet med mötesfria fredagar är att minska upplevd hög arbetsbelastning som har sin grund i mötestyngda kalendrar. Det ökar möjligheten att diskutera ärenden med kollegor utan att behöva boka möten och att i förekommande fall kunna ta ut flextidskompensation.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	Föregående år (ack)	Jämförelseår (ack)	Skillnad
Totalt	5,3 %	12,7 %	-7,4
Kvinnor	5,3 %	5,3 %	0,0
Män	5,3 %	15,9 %	-10,6
Antal avgångar (externa)	3,0	8,0	-5,0

Personalomsättningen, dvs. de personer som valt att lämna kommunen, har minskat. Under 2018 slutade åtta personer inom nämndens verksamhetsområde och under 2019 endast tre personer.

APT och samverkan

Samverkansmöten på förvaltningsnivå har skett på månatlig basis.

Natur- och klimatavdelningen har genomfört arbetsplatsträffar (APT) enligt samverkansavtalet och i enlighet med förvaltningens årshjul.

Inom stadsmiljöavdelningen har APT inte ägt rum i någon större omfattning. Under våren 2020 har frekvensen ökat och innehållet successivt fått en ökad kvalitet.

Arbetsmiljöronder

Avdelningarna har under 2019 genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och i vissa fall HR. I enlighet med arbetsmiljöverkets inspektion 2018 så gjordes en uppföljning i februari 2019 där samtliga enheter inom parkenheten uppdaterade sina kemikalieförteckningar och rutiner för hantering gick igenom med berörda medarbetare.

Stadsmiljöavdelningen har vissa brister när det gäller systematiska rutiner för riskbedömning i det löpande arbetet med maskiner och motormanuella verktyg (ex motorsågar).

Natur- och klimatavdelningen är klar med en riskreducerande åtgärd kring genomgång av brandskydd i alléstugan. Två riskreducerande åtgärder pågår kring dialog om hot och våld och ensamarbete på APT.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

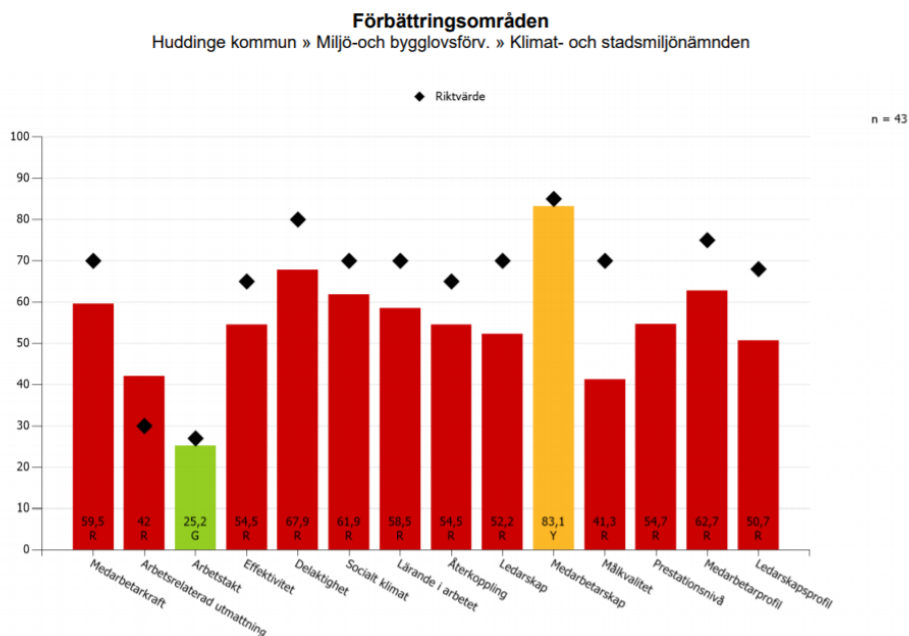
Alla medarbetare har planerings- och utvecklingssamtal, bland annat för att i ett tidigt skede uppmärksamma eventuella missförhållanden i arbetsgruppen. Lönesättning sker gemensamt i chefskollektivet.

Risker i relation till diskrimineringslagen har inte identifierats under året.

Medarbetarenkät

Nämndens sammanvägda resultat, den så kallade prestationsnivån, har ett värde på 54,7. Ett värde över 70 innebär en hög prestationsnivå där kraften finns att förändra, välbefinnandet är högt och risken för ohälsa är liten.

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.



Höga värden önskvärda utom på utmattnings där låga värden anger låg utmattnings, samt arbetsstakt, där 25-30 är optimalt.

Årets resultat för stadsmiljöavdelningen visar, liksom föregående år, genomgående låga siffror på så gott som alla parametrar som mäts. Vid stadsmiljöavdelningen pågår ett omfattande förändringsarbete. Nya arbetsformer där tydliggörande av målsättningar, ökad samverkan, ökat inflytande över hur mål ska uppnås samt allt starkare fokus på medborgarnytta förväntas skapa betydligt större mått av upplevd delaktighet och påverkansmöjlighet. Inriktningen har också varit fokuserad på att bättre anpassa medarbetarskapet för rätt person på rätt plats. I omställningsarbete skapas naturlig turbulens varför vi knappast kan räkna med några påtagbart positiva och mätbara resultat förrän i medarbetarundersökningarna 2021.

Medarbetarna har tagit del av resultatet för 2020 men stadsmiljöavdelningen har inte arbetat vidare med enskilda förbättringsåtgärder annat än den genomgripande organisationsförändringen.

Natur- och klimatavdelningen har redovisat resultatet för medarbetarna men inga större åtgärder har behövt vidtas utifrån resultatet av medarbetarenkäten.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Ingen inspektion från Arbetsmiljöverket har ägt rum.

Certifiering i arbetsmiljö

Flera av cheferna har påbörjat arbetsmiljöutbildning.

Förvaltningsövergripande arbetsmiljömål till 2021

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld		Se över rutiner för hot och våld och förankra dem bland alla medarbetare	Toralf Nilsson	2020-12-31
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
Brist på systematiska rutiner för riskbedömning		Ta fram rutiner för riskbedömning vid användning av maskiner, motorsågar m.m	Ezvin Zilic	2020-12-31
Dålig arbetsmiljö om chefer har bristande kunskap om arbetsmiljölagstiftning		Alla chefer ska certifieras i arbetsmiljö	Toralf Nilsson	2021-06-30

Utifrån identifierade risker har förvaltningen valt följande mål att arbeta vidare med:

- Förvaltningens medarbetare har en hälsosam arbetsbelastning, vilket tar sig i uttryck i att förvaltningen får ett lägre värde än 37 gällande arbetsrelaterad utmattning i medarbetarenkäten.
- Alla berörda medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situationer och hur de ska komma ur hotfulla situationer. Detta säkerställs genom information och diskussion på APT-möten.
- Alla berörda medarbetare följer fastställda rutiner vid användande av maskiner. Detta säkerställs genom framtagande av tydligare rutiner och genom information och diskussion på APT-möten.