

Arbetsmiljörapport 2021

Klimat- och stadsmiljönämnden



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Syfte	3
Ansvar.....	3
Arbetsmiljömål	3
Utvärdering av föregående års åtgärder.....	4
Analys av arbetsmiljöarbetet	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
APT och samverkan	6
Arbetsmiljöronder	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	6
Medarbetarenkät	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
Certifiering i arbetsmiljö.....	8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	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 fortsatte under 2020 och avtal med externa leverantörer har tecknats för flera av verksamhetsområdena.

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 kommunövergripande.

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 förvaltningens samverkansgrupp och ansvarig nämnd.

Arbetsmiljömål

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

Utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld		Informera om rutin för hot och våld	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

Under 2020 har förvaltningen arbetat med att skapa en hälsosam arbetsbelastning. Aktiviteter för att uppnå detta har bland annat varit införande av mötesfria fredagar och, tätare avstämningar mellan chef och medarbetare..

Microsoft Teams implementerades 2020 och har medfört ett mer effektivt samarbete inom förvaltningen. Det har minskat mejlflödet vilket medför att information bättre kan struktureras. Det har också bidragit till effektivare möten.

För risken Arbetsrelaterad utmattning har åtgärderna gett delvis resultat men arbetet med dessa behöver fortsätta under 2021.

Ett arbetsmiljömål för 2020 var att alla berörda medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situationer och hur de ska komma ur hotfulla situationer. Detta har säkerställts genom information och diskussion på APT-möten och på enhetsmöten. Övningar med personlarm är ej klart på alla avdelningar och därmed är inte risken kring hot och våld eliminerad.

Införande av förbättrade rutiner för riskbedömning vid användning av maskiner, motorsågar m.m har påbörjats och till viss del genomförts men arbetet fortgår under 2021.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	5
Antal rapporterade tillbud	4
Antal klarmarkerade händelser	9

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. Samtliga inrapporterade händelser under året är klarmarkerade. Några av händelserna har utgjort underlag för samtal på APT samt för arbetsmiljöarbete inför 2021, till exempel förbättrade rutiner för kemikaliehantering.

Vissa arbetsmoment behöver riskbedömas i högre utsträckning för att minska risken för arbetsskador och tillbud och det har pågått ett förbättringsarbete kring detta.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	9,9	8,8	1,1
Kvinnor	14,2	10,9	3,3
Män	7,8	7,9	-0,1
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,0	1,8	0,2
Kvinnor	3,3	2,6	0,7
Män	1,4	1,5	-0,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	7,9	7,0	0,9
Kvinnor	10,9	8,2	2,7
Män	6,4	6,4	0,0

Sjukfrånvaron har stigit både avseende långtid och korttid under 2020. Den huvudsakliga höjningen har skett hos kvinnor och då främst avseende lång sjukfrånvaro. Kvinnorna har i högre grad varit drabbade av sjukdom, både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad. Dessutom har kvinnorna i större utsträckning drabbats av covid-19.

Antalet medarbetare inom nämndens ansvarsområde är relativt få vilket gör att varje persons närvaro/frånvaro får stor påverkan på det procentuella utfallet.

En del av förklaringen till den högre sjukfrånvaron kan vara omorganisation inom stadsmiljöavdelningen med den medföljande oro och stress som ovisshet kan medföra.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	19,8 %	18,6 %	1,2
Kvinnor	16,7 %	5,9 %	10,8
Män	21,3 %	23,8 %	-2,5
Antal avgångar (externa)	11	11	0

Personalomsättningen har procentuellt sett ökat något under 2020. En förklaring till detta är att stadsmiljöavdelningen under 2020 har fortsatt sitt arbete med organisatoriska förändringar. En del av förklaringen till att personalomsättningen endast har ökat marginellt trots omorganisationen på stadsmiljöavdelningen beror på att personalomsättningen minskat på natur- och klimatavdelningen. Detta kan bero på att covid-19 medfört en minskad rörlighet på arbetsmarknaden i samhället i stort.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	8		8
Övertidstimmar	472	894	-422
Summa	480	894	-414

Förvaltningen har arbetat aktivt med att sänka antalet övertidstimmar och med hjälp av bättre planering och prioritering har omfattningen av övertidstimmar nästan halverats.

APT och samverkan

Arbetsplatsträffar har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. Dagordning har funnits tillgänglig före träffarna och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare.

Förvaltningen följer den samverkade checklisten för personalrelaterad information på APT. Under året har de arbetsmiljöfrågor som tagits upp på APT-möten bland annat handlat om:

- Rutiner vid hot och våld och ensamarbete
- Rutiner för riskbedömning
- Arbetsbelastning
- Status för covid-19, nya riktlinjer och påverkan i vår verksamhet
- Rutin för kränkande särbehandling
- Resultat och handlingsplan för medarbetarenkäten
- Distansarbete (NKA)

Till facklig samverkan har frågor lyfts gällande omorganisation, chefstillsättningar, arbetsskador, tillbud, arbetsmiljöfrågor och personalfrågor.

Arbetsmiljöronder

Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och HR-konsult. På avdelningarna har alla medarbetare erbjudits att delta och även deltagit i rondens. Samtliga relevanta checklistor har använts (bl.a. organisatorisk och social arbetsmiljö, kontor, hot & våld i arbetsmiljön och ensamarbete).

Rond för den fysiska arbetsmiljön, gällande kontoret på Novum, genomfördes förvaltningsgemensamt där förvaltningsdirektör, stabschef, skyddsombud och HR-konsult deltog. Medarbetarnas synpunkter inhämtades med hjälp av avdelningscheferna som gav inspel till den fysiska arbetsmiljöronden.

Rond avseende lokala arbetsställen och kemiska risker har genomförts av enhetschef och lokalt skyddsombud.

Den identifierade åtgärden att genomföra övning för utlöst larm har inte kunnat genomföras på grund av pandemin. Övningen kommer att genomföras under 2021. Två ytterligare risker kvarstod till 2021 då åtgärderna endast delvis gett resultat men inte till den nivå att risken är eliminerad. De två kvarstående riskerna handlar om risk för arbetsrelaterad utmattning samt risk avseende riskbedömning vid enskilda arbetsmoment och kemiska risker. Arbetet med dessa fortgår under 2021.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Genom checklisten för organisatorisk och social arbetsmiljö samt checklista kontor tas frågorna upp systematiskt. Under året har frågan lyfts tillsammans med förvaltningens HR-konsulter för att proaktivt hitta risker som kräver åtgärder. Rekryteringsprocessen är belyst och eftersom förvaltningen överlag tillämpar urvalsfrågor kopplade till krav för tjänsten är möjligheterna goda för en fördomsfri rekryteringsprocess. Lönesättning sker utifrån kommunens

Medarbetarenkät

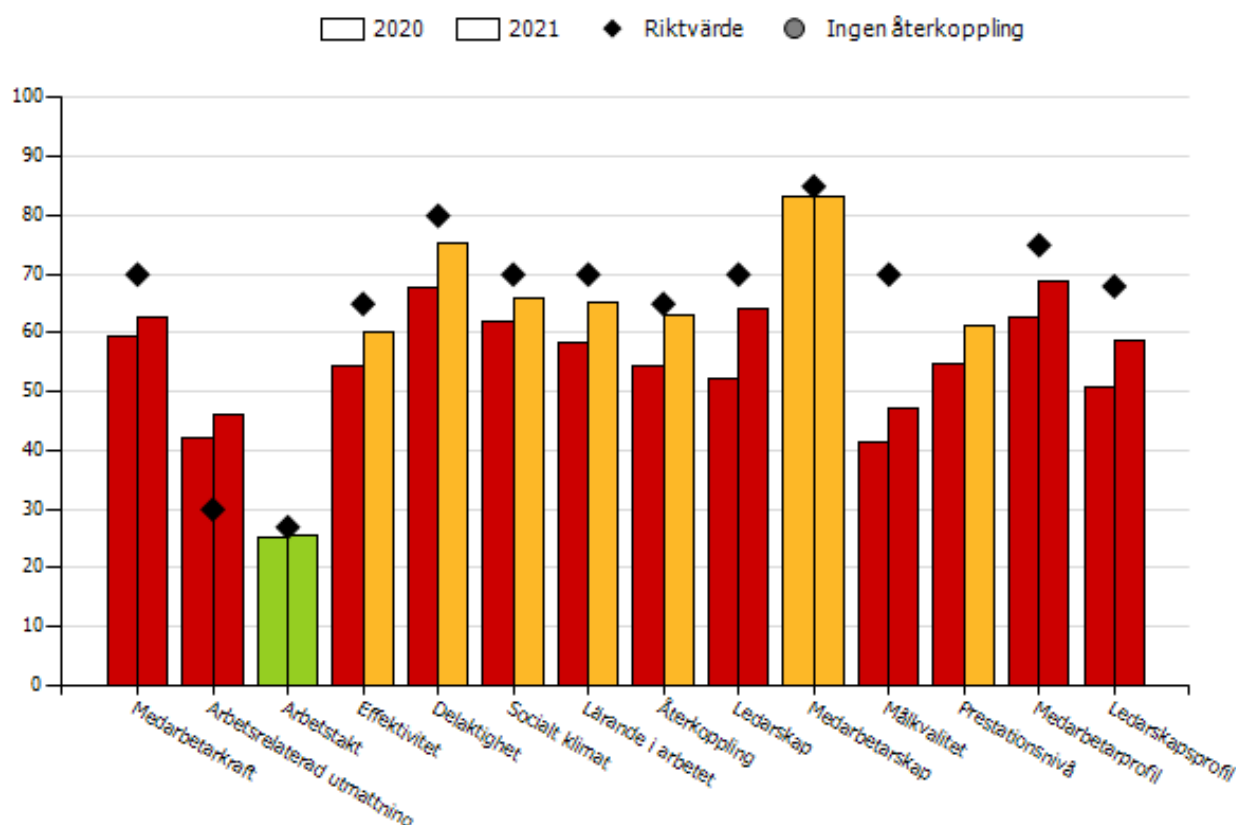
Medarbetarenkäten mäter 11 olika områden, eller aspekter av arbetsmiljön. Årets resultat för klimat- och stadsmiljönämnden visar en positiv utveckling på allt utom arbetsrelaterad utmattning men fortfarande visar mätningen genomgående låga siffror.

Nämndens sammanvägda resultat, den så kallade prestationsnivån, har ett värde på 61,3 vilket är en förbättring från föregående års värde som var 54,7. Ett värde över 70 innebär en hög prestationsnivå där kraften finns att förändra, välbefinnandet är högt och risken för ohälsa är liten.

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats på alla avdelningar och medarbetarna har varit delaktiga i framtagandet av åtgärder. Medarbetare vid respektive enhet har i samråd med chef lyft fram 1-3 viktiga förbättringsområden att arbeta vidare med.

Risker som identifierades utifrån resultatet av medarbetarenkäten är att flertalet medarbetare upplever hög arbetsbelastning, bristande delaktighet samt låg målkvalitet. På bägge avdelningar pågår ett kontinuerligt arbete med åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom dessa områden. Exempel på dessa är tätare avstämningar vad gäller arbetsuppgifter och arbetsbelastning, tydligare rutiner och utökad dialog kring arbetsmiljöfrågor.

De åtgärder som hittills har vidtagits har dessvärre inte resulterat i minskad upplevd stress och arbetsbelastning hos medarbetarna vilket medför att detta arbete fortskrider. Dock ser förvaltningen tydligt att medarbetarna uppfattar att arbetsgivaren arbetar kontinuerligt och systematiskt med dessa frågor och detta ger tydligt avtryck i medarbetarenkäten för 2020.



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. För stapeln kring arbetsrelaterad utmattning bör värdet understiga 30 och för stapeln arbetstakt bör värdet ligga mellan 25 och 30.

Enkäten visar att det förekommer skillnader mellan avdelningarna inom klimat- och stadsmiljönämnden varför

kommande arbete kräver att arbetet sker riktat beroende på var en specifik risk upplevs.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Förvaltningen har inte haft några inspektioner från Arbetsmiljöverket.

Certifiering i arbetsmiljö

Samtliga chefer är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld		☐ Informera om rutin för hot och våld	Toralf Nilsson	2021-12-31
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	2021-12-31
Brist på systematiska rutiner för riskbedömning		☐ Ta fram rutiner för riskbedömning vid användning av maskiner, motorsågar m.m	Ezvin Zilic	2021-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

För riskerna från 2020 års arbetsmiljörapport har åtgärderna gett delvis resultat men arbetet med dessa behöver fortsätta under 2021 och dessa åtgärder har således inte klarmärkats.

Samtliga avdelningar har haft grundlig genomgång av rutiner för hot och våld samt ensamarbete. Dock ses rutiner och övningar för larm över men kan inte slutföras på grund av rådande pandemi.

Under slutet av 2020 har stadsmiljöavdelningen, tillsammans med företagshälsovården, påbörjat ett större arbete kring analys och uppföljning av risker inom avdelningen där bland annat risker vid användning av maskiner och kemikalier ingår. Även natur- och klimatavdelningen har tagit del av detta arbete. Arbetet fortgår under 2021.