

Arbetsmiljörapport 2024

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
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket hög sannolikhet- Händelsen kan komma att inträffa flera gånger under det kommande året	Mycket allvarlig- Dödsfall eller livslångt men
4	Hög sannolikhet- Händelsen kan komma att inträffa under det kommande året	Allvarlig- Längre sjukskrivning
3	Måttlig sannolikhet- Händelsen kan komma att inträffa inom 2-5 år	Betydande- Kortare sjukskrivning
2	Liten sannolikhet- Händelsen kan komma att inträffa inom 5-10 år	Måttlig- Skada utan sjukskrivning
1	Osannolik- Händelsen kommer troligen inte att inträffa inom 10 år	Försumbar- Visst obehag men ofarlig och lindrig skada utan sjukskrivning

Sannolikhet (S), Konsekvens (K)

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Hot och våld, Risk för fysisk eller psykisk skada om medarbetare hamnar i hotfulla situationer.	12 (3S, 4K)	Övning för utlöst personlarm ska genomföras	✓ Avslutad	2023-12-31
		Önskad effekt Vid risk för hos och våld ska den utsatte ha koll på hur man använder det personliga larmet för att undvika hot och våld.		
Påtryckning och allmänt socialt klimat påverkar medarbetare.	12 (4S, 3K)	Uppdaterad rutin om att hantera obekväma och svårhanterade situationer	✓ Avslutad	2023-06-30
		Önskad effekt Större trygghet för medarbetare att kunna agera vid sådana tillfällen.		
Risk för sämre HR-stöd vid aviserad förändring som påverkar både kunskapsnivå och rekrytering av bristyrken	12 (4S, 3K)	Bevaka och tillse att behov tillgodoses	✓ Avslutad	2023-12-31
		Önskad effekt Ett fortsatt lika högklassigt HR-stöd		
Risk att medarbetare inte vet hur de ska agera när ett larm utlösts	9 (3S, 3K)	Utföra larmövning	✓ Avslutad	2023-08-31
		Önskad effekt Alla känner sig trygga med eventuella larmsituationer		

Rutinen för att hantera obekväma och svårhanterade situationer är uppdaterad och förhoppningen är att det ger en större trygghet för medarbetarna att kunna agera vid sådana tillfällen.

HR-partners har sedan årsskiftet centraliserats och hör nu till kommunstyrelsens förvaltning. Förvaltningen har bevakat att dess behov har tillgodosetts vid denna förändring.

Larmövning har utförts för att öka tryggheten vid en eventuell larmsituation.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	9
Antal rapporterade tillbud	11
Antal klarmarkerade händelser	18

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

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. De två incidenter som inte är klarmarkerade i systemet är hanterade, men inte färdigdokumenterade. Några incidenter har en koppling till möte med personer som har pågående ärenden på förvaltningen. För att minska risken och öka förmågan att hantera liknande incidenter framöver har rutiner gått igenom med alla medarbetare. Flera incidenter bestod av halkolyckor.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	5,3	5,4	-0,1
Kvinnor	5,7	6,1	-0,4
Män	4,4	4,0	0,4
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,6	1,4	0,2
Kvinnor	1,8	1,7	0,1
Män	1,4	0,9	0,5
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	3,7	4,0	-0,3
Kvinnor	4,0	4,5	-0,5
Män	3,0	3,1	-0,1

Den totala sjukfrånvaron har inte förändrats särskilt på rullande tolv månader (ett genomsnitt för de senaste 12 månaderna) från december 2022 till december 2023. Kvinnor har fortsatt högre sjukfrånvaro än männen. Orsakerna bakom den långa sjukfrånvaron är främst psykisk ohälsa, både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad.

Cheferna inom nämndens verksamhetsområde har arbetat aktivt och engagerat med arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder riktade till långtidssjukskrivna medarbetare. Cheferna har bland annat planerat för medarbetares återgång i arbete. Det har skett i samarbete med HR-partner och i förekommande fall företagshälsovården.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Totalt	11,9 %	18,5 %	-6,6
Kvinnor	10,6 %	20,3 %	-9,7
Män	14,1 %	15,6 %	-1,5
Antal avgångar (externa)	14	22	-8

Personalomsättningen har sjunkit inom de flesta verksamheter inom nämndens områden. Mest har den sjunkit för bygglovshandläggare och byggnadsinspektör från höga nivåer under 2021 och 2022. Orsaken bedöms vara en kombination av insatser som gjorts för att minska en hög arbetsmängd samt konjunkturläget som gjort att rörligheten inom bygglovsavdelningens bristyrken minskat betydligt i Stockholmsregionen.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	76	7	69
Övertidstimmar	137	97	40
Summa	213	104	109

Mertiden har ökat markant. Timmarna härleds till en tjänstledig medarbetare som hade möjlighet att arbeta under studieledighet.

Övertidstimmar beror enbart på kvälls- och helgtillsyn som miljötillsynsavdelningen genomför inom områdena livsmedelskontroll och alkohol/tobakstillsyn.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för semesterperioden. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, lönekriterier, hot och våld, resultat av medarbetarenkät 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 kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återsporterats till medarbetarna?	Ja

Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och ibland även HR-partner. Samtliga relevanta checklistor har använts (bl.a. organisatorisk och social arbetsmiljö, kontor, hot & våld i arbetsmiljön och ensamarbete).

Rond för den fysiska arbetsmiljön, gällande arbetsplats Novum, genomfördes förvaltningsgemensamt där administrativ chef och medarbetare från servicepunkten, skyddsombud och HR-partner deltog. Medarbetarnas synpunkter inhämtades via skyddsombud samt via avdelningscheferna.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården har använts vid olika tillfällen och för olika ändamål. Bland annat för det som kan kallas prehab och då i form av tidiga samtal. Företagshälsovården har också hanterat kartläggande samtal, samtalsstöd, läkarbesök samt fysioterapeutiska besök.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Resultatet av föregående års medarbetarenkät visade 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

Den medarbetarenkät som genomfördes runt årsskiftet 2022/2023 redovisades i föregående års arbetsmiljörapport. Nästkommande enkäten genomförs hösten 2024.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	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
Om konjunkturen vänder uppåt finns risk för att situationen med underbemanning åter kan uppstå.	8 (2S, 4K)	Bibehålla kompetens genom att skapa sysselsättning även under lågkonjunktur	Morgan Randall Svahn, Homan Gohari	2023-12-31
Oklart vad som gäller vid arbete på tider utanför det som anses vara normala arbetstider	6 (3S, 2K)	Uppföljning av distansarbetsavtal samt rutiner för arbete utanför "ordinarie" arbetstid	Morgan Randall Svahn	2024-12-31
Situationer uppstår som leder till att teoretiska kunskaper inte kan översättas till praktiskt arbete	8 (2S, 4K)	Genomgång för varje roll - vad ska göras vid ett larm	Morgan Randall Svahn	2024-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Få risker har identifierats vid medarbetarsamtal och arbetsmiljörund. De risker som ändå har valts ut är av sådan art att det skulle kunna ge framtida arbetsmiljöproblem eller där det idag har rått en osäkerhet kring vad som gäller i en situation som är viktigt för alla att känna till.