



Arbetsmiljörapport 2023

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	5
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	5
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	6
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		Avdelningarna har olika åtgärder för att hantera arbetsbelastningen: analysera och kartlägga arbetsbelastning inom avdelningen, ökad transparens mellan chef och medarbetare vad gäller arbetsfördelningen, identifiera förbättringsområden med hjälp av konsult samt extern föreläsare på temat planering/time management.	✓ Avslutad	2023-02-28
		Önskad effekt Att medarbetarna upplever en god arbetsmiljö avseende arbetsbelastningen.		
Hot och våld, Risk för fysisk eller psykisk skada om medarbetare hamnar i hotfulla situationer.		Utbilda berörda medarbetare hur de kan undvika hotfulla situationer och konflikter.	✓ Avslutad	2022-11-30
		Önskad effekt Att medarbetarna vet hur de ska agera i hotfulla situationer eller vid konflikter.		

Förvaltningen har haft en halvdagsutbildning inom hot och våld för berörda medarbetare. Ett syfte har varit att öka kunskapen kring att undvika hotfulla situationer och konflikter. Alla medarbetare har haft möjlighet att delta på ett föredrag som handlade om rättshaveristiskt beteende i syfte att öka kunskap kring hur detta kan bemötas på ett bra sätt.

Förvaltningen har haft stort fokus på åtgärder för att minska den arbetsmiljörelaterade utmattningen. Några av de åtgärder som har genomförts är att förvaltningen har förstärkts vid arbetstoppar och att en majoritet av medarbetarna inom nämndens verksamhetsområde har fått utbildning och träning i "Mindfulness som stressprevention i arbetet". Utöver det har den enhet som enligt medarbetarenkäten hade störst arbetsrelaterad utmattning genomgått ett arbete under ledning av upphandlad konsult för att komma till rätta med det.

De åtgärder som har genomförts bedöms ha haft en god effekt och i den senaste medarbetarenkäten syns en minskning av arbetsrelaterad utmattning och en mer normaliserad arbetstakt.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsuskador och tillbud

Tabell arbetsuskador och tillbud

Arbetsuskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsuskador	4
Antal rapporterade tillbud	8
Antal klarmarkerade händelser	12

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

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. Samtliga inrapporterade händelser under året är klarmarkerade. Några av tillbuden består av hot från medborgare och arbetsskadorna består främst av färdolycksfall.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron på rullande tolv månader/R12 (ett genomsnitt för de senaste 12 månaderna) låg i december 2022 på 5,4 procent. Kvinnornas frånvaro låg på 6,1 procent och männens på 4 procent. Kvinnornas totala sjukfrånvaro har fördubblats. Orsakerna till kvinnornas sjukfrånvaro beror till största del på faktorer som inte är arbetsrelaterade. Cheferna arbetar aktivt med arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder genom att planera för medarbetares återgång i arbete i samarbete med HR-konsult och i förekommande fall företagshälsovården. Samtliga chefer inom nämndens verksamhetsområden arbetar kontinuerligt med tidiga insatser genom att ha samtal med medarbetare som har upprepade kortidssjukfrånvaro eller visar tecken på ohälsa. Förutom att förvaltningen kontinuerligt förbättrar rutiner och arbetssätt har det vid behov genomförts dialoger och workshoppar om hur stress kan förebyggas.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	18,5 %	20,7 %	-2,2
Kvinnor	20,3 %	22,4 %	-2,1
Män	15,6 %	17,8 %	-2,2
Antal avgångar (externa)	22	25	-3

Personalomsättningen inom nämndens verksamhetsområden har minskat något. Under perioden januari–december 2022 slutade 22 personer (18,5 procent) och under motsvarande period 2021 slutade 25 personer (20,7 procent) Det är hård konkurrens om kompetensen och personalomsättningen är hög. Efterfrågan är större än tillgången på både erfarna och nyexaminerade förrättningslantmätare. Detsamma gäller erfarna inspektörer inom miljötillsyn och erfarna bygglövshandläggare och byggnadsinspektörer i hela länet. Nämnden arbetar aktivt med att synas i sociala medier, såsom LinkedIn. En kompetensförsörjningsplan med tillhörande aktiviteter är framtagen. För att utveckla förvaltningens medarbetare och få dem att vilja stanna genomförs olika insatser. Inom lantmäterimyndigheten har en karriärtrappa införts med möjlighet till kompetens- och

karriärutveckling i fyra steg. På bygglovsavdelningen har sakansvar införts som möjliggör specialisering och kompetensutveckling.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	7	8	-1
Övertidstimmar	97	105	-8
Summa	104	113	-9

Drygt hälften av övertiden kommer från kvällstillsynen som några av verksamhetens handläggare inom alkohol- och tobaksområdet samt livsmedelstillsyn genomför.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar (APT) har hållits enligt samverkansavtalet. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. 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 arbetet med kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chefer, skyddsombud och ofta HR-konsult. 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-konsult deltog. Medarbetarnas synpunkter inhämtades med hjälp av avdelningscheferna som gav inspel till den fysiska arbetsmiljöronden.

Företagshälsovård

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

Huddinge kommun bytte leverantör i december. Förvaltningen tar hjälp av företagshälsovård bland annat i samband med rehabiliteringsinsatser.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Resultatet av medarbetarenkäten visar 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

Resultatet från medarbetarenkäten har presenterats för medarbetare både på avdelnings- och enhetsnivå. Arbetet med att ta fram aktiviteter från enkätundersökningen har sedan skett på enhetsnivå, bortsett från frågan om arbetsrelaterad utmattning som har skett avdelnings- och förvaltningsövergripande.

Arbetet med den arbetsrelaterade utmattningen och arbetstakten har varit pågående över tid. Flera åtgärder har gjorts. Detta arbete har lett fram till förbättringar inom området.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten under året haft inspektion av Arbetsmiljöverket?	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
Hot och våld, risk för fysisk eller psykisk skada om medarbetare hamnar i hotfulla situationer.	12	Övning för utlöst personlarm ska genomföras	Homan Gohari	2023-12-31
Påtryckning och allmänt socialt klimat påverkar medarbetare.	12	Uppdaterad rutin om att hantera svåra och obehagliga samtal	Staffan Stafström, Morgan Randall Svahn	2023-06-30
Om konjunkturen vänder uppåt finns risk för att situationen med underbemanning åter kan uppstå.	6	Bibehålla kompetens genom att skapa sysselsättning även under lågkonjunktur	Morgan Randall Svahn, Homan Gohari	2023-12-31
Risk för sämre HR-stöd vid aviserad förändring som påverkar både kunskapsnivå och rekrytering av bristyrken	12	Bevaka och tillse att behov tillgodoses	Staffan Stafström, Morgan Randall Svahn, Homan Gohari	2023-12-31
Risk att medarbetare inte vet hur de ska agera när ett brandlarm utlösts	6	Utföra larmövning	Tove Bodin	2023-08-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Ovanstående risker är sådana som framkommit under avdelningarnas arbetsmiljörunder.