

Arbetsmiljörapport 2022

Klimat- och stadsmiljönämnden



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).....	6
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.....	7

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Hot och våld		Informera om rutin för hot och våld	✓ Avslutad	2021-12-31
		Önskad effekt Medarbetare vet hur de ska undvika att hamna i hotfulla situation och hur de ska komma ur hotfulla situationer.		
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	✓ Avslutad	2022-02-28
		Önskad effekt Resurserna är anpassade till kraven i arbetet och arbetsbelastningen är hälsosam för chefer, arbetsledare och övriga medarbetare.		
Ensamarbete	■	Rutinen känd för alla	✓ Avslutad	2022-03-31
		Önskad effekt Inget ensamarbete förekommer		
		Åtgärda belysning i garage	✓ Avslutad	2022-04-30
		Önskad effekt .		

Arbetet med den arbetsrelaterade utmattningen och arbetstakten har varit pågående sedan förra året och tas vidare även i detta års arbetsmiljörapport. Cheferna har kontinuerliga avstämningar med sina medarbetare. En tydligare struktur är inrättad på en av avdelningarna med bland annat tydligare roller som stöd för prioriteringar. Arbetet med att prioritera och avgränsa arbetsuppgifter för att få en bättre arbetsbelastning fortsätter under året.

Förvaltningen har även genomfört en utredning av arbetsbelastning. Syftet var att utreda hur arbetsbelastningen ser ut och utifrån utredningen ta fram en gemensam handlingsplan för hur förvaltningen ska arbeta för en jämnare arbetsbelastning. Denna handlingsplan är framtagen och flertalet åtgärder är klara eller pågående.

Avdelningarna har informerat om rutin för hot och våld. Risken kvarstår dock och därför tas denna risk vidare även i detta års arbetsmiljörapport.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets skador och tillbud

Tabell arbets skador och tillbud

Arbets skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets skador	2
Antal rapporterade tillbud	1
Antal klarmarkerade händelser	2

Arbetet med arbets skador 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

Ett olycksfall är inte avslutat, då händelsen rapporterades in nyligen i KIA (kommunens system för tillbud och olycksfall). Ytterligare ett tillbud har rapporterats in sent, men är avslutat.

Det finns anledning att tro att det förekommer en underrapportering eftersom tillbud och olycksfall inom den praktiska verksamheten är oundvikliga. Enhetschefer kommer under året att påminna medarbetare om vikten av att rapportera in samtliga risker och tillbud i KIA i syfte att åtgärda och uppmärksamma brister i arbetsmiljön.

Vissa arbetsmoment inom den praktiska verksamheten behöver riskbedömas i högre utsträckning för att minimera risken för arbetsskador och tillbud. På en av avdelningarna pågår ett förbättringsarbete kring detta.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	10,9	9,9	1,0
Kvinnor	22,1	14,2	7,9
Män	5,0	7,8	-2,8
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,5	2,0	-0,5
Kvinnor	1,4	3,3	-1,9
Män	1,6	1,4	0,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	9,4	7,9	1,5
Kvinnor	20,8	10,9	9,9
Män	3,3	6,4	-3,1

Den totala sjukfrånvaron gick upp något 2021 i jämförelse med 2020. Det skiljde sig dock mellan avdelningarna. Under 2021 ökade sjukfrånvaron markant på en avdelning, medan den sjönk på den andra avdelningen. Den korta sjukfrånvaron sjönk något. Långtidssjukfrånvaron under 2021 ökade avsevärt bland kvinnor, men sjönk för männen. Långtidssjukfrånvaron berodde på arbetsrelaterad utmattning och fysiska sjukdomar som inte är arbetsrelaterade.

Avdelningarnas chefer har med stöd av HR-konsult arbetat systematiskt med att fånga upp medarbetare som har upprepad korttidssjukfrånvaro och därigenom minimera risken för dem att bli långtidssjukskrivna. HR-konsulter deltar vidare aktivt i rehabiliteringar och stöttar även chefer i att hantera medarbetare med hög sjukfrånvaro.

Ett arbete med att förebygga och förkorta sjukskrivningar genom ett riskorienterat arbetssätt har påbörjats på en av avdelningarna under 2021 och fortsatt under 2022. Syftet är att minska sjukfrånvaron och åtgärda utmaningar inom avdelningen. Resultatet ser positivt ut och de flesta tidigare långtidssjukskrivna medarbetarna är tillbaka i arbete.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	17,3 %	19,8 %	-2,5
Kvinnor	16,2 %	16,7 %	-0,5
Män	17,9 %	21,3 %	-3,4
Antal avgångar (externa)	9	11	-2

Personalomsättningen skiljer sig markant mellan avdelningarna men totalt sett så har den minskat något. Den relativt höga personalomsättningen är förväntad och beror på omorganisationen inom en avdelning på grund av konkurrensutsättning av verksamheter och där stora delar numera genomförs på entreprenad.

Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka personalomsättningen och ett led i detta arbete består bland annat av förbättrad introduktion av nyanställda. HR sammanställer och analyserar avgångsamtal årligen för att öka kunskapen om hur förvaltningen kan bli bättre på att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	0	8	-8
Övertidstimmar	423	472	-49
Summa	423	480	-57

Tjänsteperson i beredskap förekommer inom en av avdelningarna, vilket innebär att beredskap finns tillgänglig utanför ordinarie arbetstid. Övertidstimmar var relativt jämnt fördelade bland medarbetarna som har beredskap.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar 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, lönepolicy, hot och våld, pandemin 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

Företagshälsovård

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

Förvaltningen upplever emellanåt att leveransen från leverantörer brister både i att få relevant hjälp med insats, få insats inom bestämd tidsram samt att leveransen kan upplevas undermålig. I samarbete med HR-avdelningen på kommunstyrelsens förvaltning har detta påtalats till kommunens avtalsansvariga och avvikelser rapporteras in så fort det sker.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Frågor kring aktiva åtgärder har tagits upp på avdelningarnas arbetsmiljöronder. Aktiva åtgärder följs även upp i medarbetarenkäten i frågor som rör likvärdiga villkor (lika rättigheter och möjligheter) och föräldraskap. Medarbetarenkäten visar att avdelningen ger goda förutsättningar för föräldraskap och arbete.

Alla medarbetare har kännedom om rutiner för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Dialog har ägt rum på APT och i andra forum för respektive enhet. Inget diskrimineringsärende har

behandlats under året.

Under en av avdelningarnas arbetsmiljöronder framkom att det förekom en olämplig jargong. Chef har haft samtal med enskilda medarbetare. Dialog om hur medarbetare talar med varandra inom avdelningen och utanför avdelningen kommer ske på APT.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats för alla medarbetare. Det finns planerade åtgärder kopplade till resultatet av medarbetarenkäten. Dessa åtgärder har tagits fram tillsammans med medarbetarna.

Förvaltningen har genomfört en utredning av arbetsbelastning. Syftet var att utreda hur arbetsbelastningen ser ut och utifrån utredningen ta fram en gemensam handlingsplan för hur förvaltningen ska arbeta för en jämnare arbetsbelastning. Denna handlingsplan är framtagen och flertalet åtgärder är klara eller pågående.

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
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		Prioritera och avgränsa arbetsuppgifter	Anna Sandklef	2023-02-28
		Extraresurs till naturvården under begränsad tid	Anna Sandklef	2022-12-31
Brist på systematiska rutiner för riskbedömning		Ta fram rutiner för riskbedömning vid användning av maskiner, motorsågar m.m	Ezvin Zilic	2022-12-31
Hot och våld		Genomföra utbildning i att förebygga och hantera hot och våld	Ezvin Zilic	2022-12-31
Brandrisk		Köpa ett brandsäkert skåp avsett för förvaring av kemikalier av brandfarliga vätskor samt genomföra brandövning i Alléstugan.	Anna Sandklef	2022-09-30

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Risken för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid kvarstår trots att åtgärder

vidtagits under 2021. Avstämningar mellan chef och medarbetare pågår kontinuerligt.
Utbildning för att undvika och hantera hotfulla situationer genomförs under hösten