



Arbetsmiljörapport 2023

Kultur- och fritidsförvaltningen



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	Ansvarig chef	Slutdatum
Lokalfrågan för Flemingsbergs bibliotek		▶ Arbeta för att lösa lokalfrågan för Flemingsbergs bibliotek		2021-12-31
Dålig luftkvalitet i simhallen, Huddingeallen		▶ Förbättrad luft i Huddingeallen, simhallen.		2021-12-31
Ej utmärkta utrymningsvägar		▶ Kontakt tas med hyresvärderna för att tillse att skyltar sätts upp.		2020-12-31
Låg rapportering i KIA		▶ Utbildning och rutin för återrapportering på APT		2022-12-31
Chefers arbetsmiljö		▶ Återuppta den genomlysning och arbete som påbörjades under 2021.		2022-12-31

Flemingsbergs bibliotek öppnar under juni 2023. Det är en framgång att lokalfrågan för biblioteket nu är löst.

Underhållsprojekt för att åtgärda bland annat den dåliga luftkvaliteten i Huddingeallen har startats upp i juni och ska pågå under sommaren 2023.

Bristerna som finns i skyltningen av utrymningsvägar i kontorslokalerna på Sjödalstorget 7 är fortfarande inte åtgärdade, men har bekräftats som beställda. En nyskapad *arbetsmiljögrupp*, bestående av tre chefer och kontorets skyddsombud har från och med våren 2023 kontinuerliga möten för att ha hög prioritet på frågor som rör de gemensamma lokalerna på Sjödalstorget 7.

Antal anmälningar i KIA ligger i nivå med föregående år. Utbildningar i systemet har gjorts på flera enheter inom förvaltningen, punkten finns återkommande med på enheternas arbetsplatsträffar samt på varje möte med förvaltningens samverkansgrupp. Förvaltningens chefer kommer att fortsätta prioritera detta för att rapportering ska vara en naturlig del av verksamheternas arbetssätt.

Genomlysning av chefernas arbetsmiljö pågår. Det är ett arbete som är viktigt att systematiskt fokusera på och kommer lyftas som risk att rapportera vidare även i årets 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	20
Antal rapporterade tillbud	45
Antal klarmarkerade händelser	41

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

Under året 2022 har det totalt gjorts 65 anmälningar om arbetsskador och tillbud. Det är lägre än 2021 men tydligt fler än tidigare år. Förvaltningens chefer arbetar kontinuerligt med att informera om vikten av att rapportera tillbud och arbetsskador via systemet. Förvaltningens ledningsgrupp bedömer att rutinerna för att dokumentera händelser i rapporteringssystemet generellt fungerar väl samt att återrapporteringen på arbetsplatsträffar görs inom de flesta enheter.

Under året har informationsfilmer om KIA och diskussion om vikten av tillbudsrapportering tagits upp på enheternas arbetsplatsträffar och det är en fortsatt viktig punkt för att rapporteringen ska vara en naturlig del av verksamheternas arbetssätt. Utifrån pågående arbete och utvecklingen av KIA-rapporteringen väljer förvaltningens ledningsgrupp att inte lyfta den som en övergripande risk till 2023. Då hot-och våld förekommer i flertalet av rapporteringarna, då främst av enskilda medarbetare i relation till besökargruppen, anser ledningsgruppen att det är en risk som behöver uppmärksammas vidare. Viktig åtgärd är att rusta medarbetarna med hot-och våldsutbildning. Detta är under planering och kontakt är taget med kommunens trygghetssektion.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Tabellen visar sjukfrånvaro rullande 12 månader, det vill säga ett genomsnitt av sjukfrånvaron för 12 månaderna respektive år. Den totala sjukfrånvaron är oförändrad från föregående år och högre jämfört med innan pandemin. Korttidssjukfrånvaron har ökat något medan långtidssjukfrånvaron har minskat. Vid behov utförs riktade arbeten för rehabilitering och frånvaro och även företagshälsovård är inkopplade i vissa delar, vilket har gett resultat och visar sig i den minskade långa sjukfrånvaron.

Värt att notera är att även om det endast gäller några få individer märks det procentuellt då kultur- och fritidsförvaltningen är en liten förvaltning, personellt sett. Förvaltningen har ökning av sjukfrånvaron under uppsikt och arbetar systematiskt med åtgärder. Förvaltningen fortsätter arbeta utifrån kommunens rehabiliteringshandbok med fokus på korttidsfrånvaron för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	9,1	7,2	1,9
Kvinnor	9,5	9,3	0,2
Män	8,5	4,3	4,2

Antal avgångar (externa)	15	12	3
--------------------------	----	----	---

Personalomsättningen är något högre än tidigare år, men ligger inom normalspannet i förhållande till storlek på förvaltning. Årets personalomsättning beror bland annat på pensionsavgångar och på omorganisation både inom förvaltningen och Huddinge kommun, där några av medarbetarna som slutat på förvaltningen finns kvar inom kommunen.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	670	978	-308
Övertidstimmar	1364	666	698
Summa	2034	1644	390

Förvaltningen har arbetat aktivt sedan 2021 med att försöka minska mertid/fyllnadstid genom bättre planering och det visar sig också i årets statistik. Trenden är tydligt nedåtgående. Däremot är trenden negativ vad gäller övertidstimmar, där ökningen är mer än dubbelt jämfört med föregående år. Den övertid som har beordrats är i huvudsak vid sjukfrånvaro som kommunicerats med kort framförhållning och då ett reguljärt öppethållande behöver säkras. Det beror också på uppstart av kulturverksamhet efter pandemin med arrangemang och projekt vilket innebär kvälls- och helgtjänstgöring utanför ordinarie schema.

Det finns tydliga kopplingar, i ett par verksamheter, mellan den ökade korta sjukfrånvaron och de ökade övertidstimmarerna. Förvaltningen är optimistisk till att det systematiska arbetet med åtgärder för minskad frånvaro också kommer att ha positiv effekt på minskad beordrad övertid. Förvaltningen kommer uppmärksamta följa och aktivt arbeta för att minska det årliga antalet övertidstimmar.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar har genomförts löpande på alla enheter. Fokus har legat på arbetsmiljöfrågor, riskbedömningar och verksamhetsrelaterades frågor. Hot- och våld, smittspridning och rutiner i samband med pandemin har varit återkommande frågor.

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

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

För förvaltningen som helhet har det inte framkommit några risker i samband med genomgång av checklista, skyddsronder och utifrån resultatet av medarbetarenkäten. Nya chefer utbildar sig via Huddinge kommuns kompetensutbildning i "Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen".

Inom verksamhet Ungdom har det tidigare år genomförts arbete med att identifiera omotiverade skillnader vid årlig lönekartläggning. Aktiva åtgärder har vidtagits för att utjämna skillnader mellan individer och arbetsplatser.

Inom verksamheten Idrott och anläggning arbetar arbetsgrupperna kring arbetsförhållanden utifrån diskrimineringslagen på arbetsplatsträffar, i dialogmöten, vid utbildningar och i arbetet med resultatet från medarbetarenkäten.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga verksamheter och enheter har aktivt arbetat med resultatet från medarbetarenkäten. Alla resultat har presenterats för medarbetarna som i dialog med chef och diskussion med varandra identifierat nödvändiga åtgärder för att förbättra och förstärka en bättre arbetsmiljö.

Förvaltningen som helhet visar i stort ett gott resultat på årets medarbetarenkät. Det är dock tydligt att värdet för den arbetsrelaterade utmattningen har ett fortsatt lågt värde och är i den kritiska zonen. Den kritiska zonen indikerar att handlingsförmågan och förutsättningarna att utföra sitt arbete är sämre, vilket påverkar välbefinnandet. Det finns ett förbättringsbehov gällande förutsättningarna på arbetsplatsen. Ledningsgruppen har beslutat att lyfta det som ett område att särskilt fokusera på.

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?	Nej

Under 2023 kommer alla av förvaltningens chefer vara certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Hot och våld

Risker för hot- och våldssituationer kan förekomma vid yttre tjänst i verksamheterna. Dessa risker är komplexa och bör lyftas till förvaltningsnivå för att gemensamt fokusera på det systematiska arbetet och då även på en övergripande nivå i Huddinge kommun.

Tillgänglighet och inomhusklimat i verksamhetslokaler

Kultur- och fritidsnämndens beslutade i maj om nämndens lokalbehovsprognos, där det framgår att nämnden har ett flertal lokaler och anläggningar där tillgängligheten inte är fullgod eller utredd. I lokalresursplanen som beslutades i KS i juni i samband med inriktningsärendet står att förstudier och långsiktig plan ska tas fram kring tillgänglighet och säkerhet i lokaler som är utpekade i kultur- och fritidsnämndens lokalbehovsprognos. På flera enheter inom förvaltningen är det problem med inomhusklimat. Frågan har funnits under längre tid och är komplex så därför bör den lyftas och bevakas.

Arbetsrelaterad utmattning

I resultatet av årets medarbetarenkät för hela förvaltningen är det tydligt att värdet för den arbetsrelaterade utmattningen har ett fortsatt lågt värde och är i den kritiska zonen. Den kritiska zonen indikerar att handlingsförmågan och förutsättningarna att utföra sitt arbete är sämre, vilket påverkar välbefinnandet. Ledningsgruppen har beslutat att lyfta det som ett område att särskilt fokusera på.

Chefers arbetsmiljö

Genomlysning av chefernas arbetsmiljö pågår. Det är ett arbete som är viktigt att systematiskt fokusera på. Förvaltningsdirektören beställde en specialrapport från årets medarbetarenkät, som visar resultatet från alla förvaltningens chefer. Rapporten visar på en för hög arbetstakt, ett resultat som försämrats jämfört med tidigare år. Förvaltningens ledningsgrupp har beslutat detta som ett fokusområde framgent. Förvaltningens chefsmöten har utvecklats under året till gemensamma strategiska möten. Ledningsgruppen anser att detta är ett betydelsefullt forum för att arbeta med denna och andra angelägna frågor.