



Datum
2020-07-03

KS-2020/1244

Handläggare
Maria Weimer

Arbetsmiljörapport 2020 för kommunstyrelsens förvaltning

Syfte

Enligt AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den ska dokumenteras skriftligt.

Denna uppföljning sker på samtliga nivåer i kommunen från enhet till förvaltningsövergripande.

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.

Arbetsmiljömål

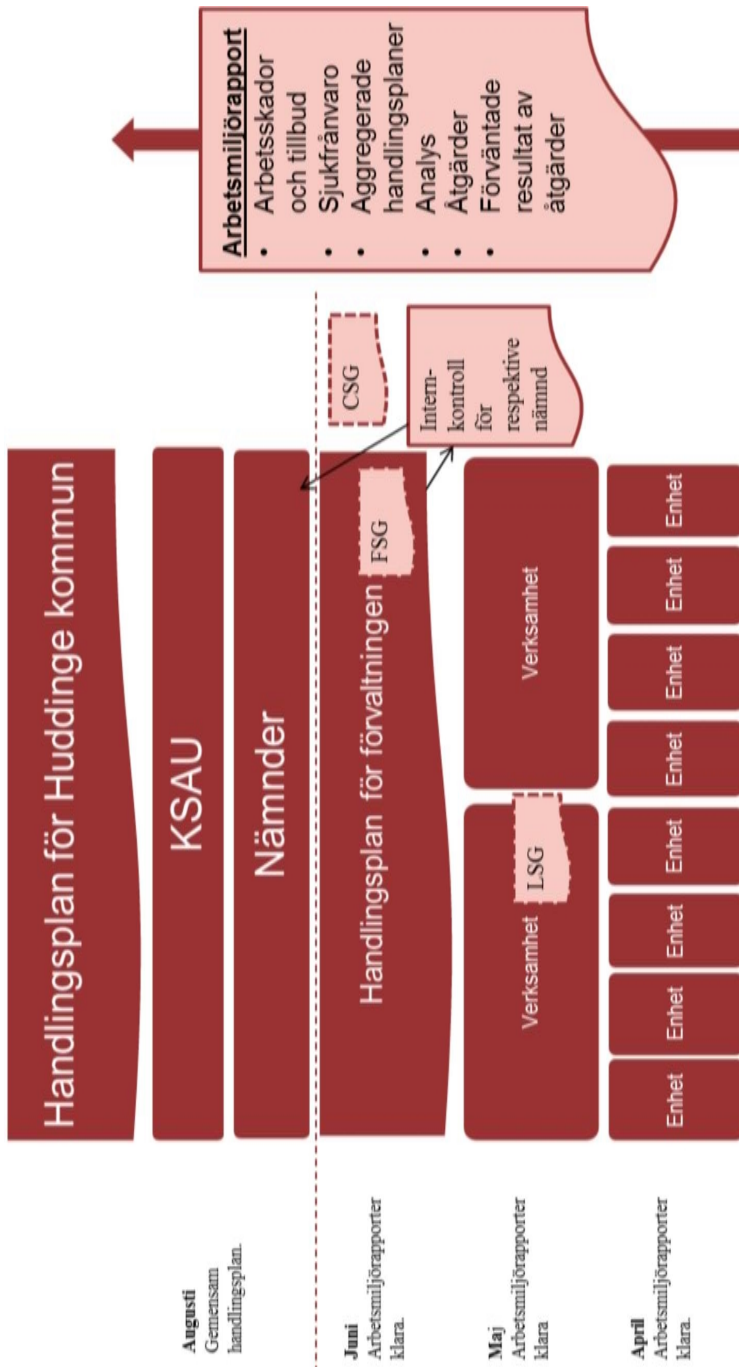
Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett underlag för framtagande av verksamhetens arbetsmiljömål som formuleras i arbetsplanen.

Rapporteringsväg

Utifrån aggregeringsplanen, där tidsangivelser finns, rapporterar chef på respektive nivå sin sammanställning av arbetsmiljöarbetet i form av arbetsmiljörapporten vidare enligt följande.

Arbetsmiljörapporterna redovisas i samverkansgrupper på respektive nivå.

Se skiss på nästa sida.



Särskild instruktion för arbetsmiljörapport 2020

Mot bakgrund av det rådande utbrottet av coronavirus/covid-19 och den hårt ansträngda situationen i Huddinge kommuns verksamheter blir omfattningen av årets arbetsmiljörapport reducerad i innehållet. Vi fokuserar på kartläggning, riskbedömning, åtgärder samt uppföljning av åtgärder. En del av rubrikerna som vanligtvis brukar rapporteras är tillfälligt borttagna ur 2020 års arbetsmiljörapport.

Sammanfattning av föregående års åtgärder

I föregående års arbetsmiljörapport har fler avdelningar identifierat risker med det sociala klimatet. En avdelning har arbetat tillsammans med en arbets- och organisationspsykolog som genomfört gruppövningar vilket har gett gott resultat för det sociala klimatet. Några avdelningar har inte sett några effekter av deras åtgärder för det sociala klimatet utan arbetar vidare med detta.

För att skapa bättre struktur och effektivitet har arbete påbörjats med att förtydliga roller inom fler sektioner. En avdelning har gjort en omorganisation samt nyrekrytering vilket även det har lett till förtydligande av roller och ansvar.

En annan risk som identifierades under föregående års riskbedömning var att säkerställa att medarbetare känner till rutinerna för hot- och våldssituationer. Flera avdelningar har gått igenom på APT, utifrån kommunens riktlinjer, hur medarbetare ska agera vid hot- och våldssituationer.

För att minska arbetsbelastning och stress har en avdelning arbetat fram en arbetsplan som syftar till att utveckla arbetet inom sektionen samt utveckla internkommunikation och effektivisering av processer. Åtgärderna har haft god effekt på medarbetarnas tidigare upplevda stress.

En annan avdelning har arbetat med att förtydliga sitt uppdrag för att på så sätt minska den arbetsrelaterade utmattningen hos sina medarbetare. Avdelningen kommer att arbeta vidare under året med att effektivisera antalet arbetsuppgifter och uppdrag.

Att arbeta med resursplanering och enskilda samtal för att minska den arbetsrelaterade utmattningen har en avdelning sett effekter av. Samma avdelning har sett att uppföljning av projekt och att dra lärdomar av dessa utvärderingar är viktiga instrument för att påverka arbetstakten.

Under 2018 lyftes ventilations- och temperaturproblem i riskbedömningen och dessa har kvarstått under 2019 trots felanmälan till Huddinge samhällsfastigheter

Analys av pågående arbetsmiljöarbete

APT och samverkan

En avdelning har arbetat med årsplanen för arbetsmiljöarbetet och har valt ett tema per APT för att säkerställa att avdelningens medarbetare har kunskap om samtliga rutiner och processer inom arbetsmiljöområdet.

Flera avdelningar har arbetat med handlingsplanen från medarbetarenkäten under APT vilken har följts upp och aktiviteter kopplade till respektive handlingsplan har genomförts. Se redovisning under rubriken arbetsmiljöronder.

En annan avdelning har sett ett behov av att roller, rutiner och arbetsprocesser diskuteras under APT vilket även lyfts som en åtgärd kopplad till risk för arbetsrelaterad utmattning.

Fler avdelningar har regelbundet diskuterat ombyggnationen av lokalerna i kommunalhuset. Problem med luftkvalitén har lyfts där åtgärden har varit att framföra detta till arbetsgruppen för ombyggnationen av kommunalhuset

KSF växer och en avdelning har uppmärksammat på sitt APT att det renderar utökade arbetsuppgifter. Detta kommer att hanteras inom avdelningen genom att utveckla befintliga administrativa processer och eventuellt skapa ett e-learningverktyg samt upprätta en verkstad för inlämning av ärenden.

På ett APT har man identifierat arbetsmiljöproblem med att lokalerna är svårstädade på fler områden inom KSF. Det kan handla om lös förvaring på golv samt att möbler är för tunga att kunna flytta. Åtgärd som har satts in är att informera medarbetare att hålla ordning kring sin arbetsplats samt att vaktmästeriet stöttar genom att flytta på tunga möbler.

Samverkan har genomförts på förvaltningsnivå enligt kommunens rutiner.

Arbetsmiljöronder inklusive medarbetarenkäten

Fysisk arbetsmiljöron

Den fysiska arbetsmiljöronden har för flertalet avdelningar flyttas fram tills att ombyggnaden i kommunalhuset är genomförd.

De avdelningar som har haft möjlighet att genomföra den fysiska arbetsmiljöronden har genomfört kartläggningen tillsammans med huvudskyddsombud, lokalt skyddsombud, fackliga representanter samt ansvariga chefer. Checklistorna för kontor, trafiksäkerhet, ensamarbete, hot och våld, organisatorisk och social arbetsmiljö har legat som underlag för den fysiska arbetsmiljöronden.

Risker som har identifierats är att det fortfarande är problem med kyla, värme och drag i lokalerna, där åtgärden blir att felanmäla detta till Huddinge samhällsfastigheter. Man har även identifierat att det saknas utrymningsskyltar i några korridorer.

Ett annat område som har identifierats i den fysiska arbetsmiljöronden är att inte alla medarbetare är medvetna om säkerhetsrutinerna när man är ensam kvar i kommunalhuset. Detta kommer åtgärdas som informationspunkt årligen på APT tillsammans med information av kommunens riktlinjer kring hot- och våldssituationer. Vid genomgång av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön framkom att chefer samt medarbetare periodvis har hög arbetsbelastning och detta åtgärdas genom samtal kring arbetsbelastningen i ledningsgrupp, i enskilda samtal samt att aktivt använda resursplanering.

Medarbetarenkät

Den psykosociala arbetsmiljön har kartlagts via medarbetarenkäten där svarsfrekvensen för KSF var 93 %. Flera avdelningar har sett en förbättring av årets

resultat av medarbetarenkäten jämfört med året innan. Enkätens resultat har analyserats och bearbetats på sektionsnivå.

Utifrån årets resultat fortsätter en avdelning att arbeta med de åtgärder och förbättringsområde de hade under föregående års medarbetarenkät då de sett att dessa åtgärder ger effekt och att samtliga förbättringsområden i medarbetarenkäten har förbättrats.

Flera avdelningar kommer att arbeta med mål, rutiner, kartläggning av processer och att tydliggöra roller för att sänka den arbetsrelaterade utmattningen och för att skapa högre trivsel på arbetsplatsen.

Man kommer fortsätta arbetet med resursplanering för att tydliggöra de individuella målen samt för att sänka den upplevda arbetsrelaterade stressen. För att påverka arbetstakten kommer projekt att följas upp och lärdom tas av dessa utvärderingar för att sänka arbetstakten.

Sammanfattning av planerade åtgärder från handlingsplaner

Resultat av riskbedömning							
Risker	L	M	H	Åtgärder	Ansvar	Klart	Uppf
Temperatur och ventilation i kommunalhuset		x		Ombyggnation av kommunalhuset	Husans varig	HT 20	VT 21
Temperatur och ventilation i Servicecenters lokaler		x		Rapportera till husansvarig	Husans varig	HT 20	VT 21
Flexibla arbetssätt eller arbete i kontorslandskap				Informationsmöten, workshops, spelregler	HR-chef	HT 20	VT 21
Utrymningsskyltar saknas i korridorer i kommunalhuset			x	Genomgång av samtliga korridorer i kommunalhuset vid fysisk arbetsmiljöron	Avdelningschefer	HT 20	HT 20
Svårstädade lokaler		x		Information till samtliga medarbetare att hålla rent och undanplockat. Ingen lös förvaring på golvet.	Sektionschef Internservice	Juni 20	Dec 20
Arbetsrelaterad utmattning		x		Skapa tydlighet i uppdrag, roller och gränsdragningar.	Chefer med arbetsmiljöansvar	2020	2021
För få mötesrum i kommunalhuset		x		Fler mötesrum som alla kan boka efter ombyggnationen. Även fler		VT 20	Höst 2020



				obokningsbara mindre tysta rum.			
--	--	--	--	------------------------------------	--	--	--