

Arbetsmiljörapport 2021

Huddinge kommun



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	3
Analys av arbetsmiljöarbetet	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	5
APT och samverkan	6
Arbetsmiljöronder	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)	6
Medarbetarenkät	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	7
Certifiering i arbetsmiljö.....	7
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder	8

Utvärdering av föregående års åtgärder

Detta dokument består av en sammanfattning av aggregerade arbetsmiljörapporter från:

- Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF) som består av två rapporter, Förskolenämnd och Grundskolenämnd
- Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen (GAF)
- Kommunstyrelsens förvaltning (KSF)
- Kultur- och fritidsförvaltningen (KUF)
- Miljö- och bygglovsförvaltningen (MBF) som består av två rapporter, Klimat- och stadsmiljönämnden samt Bygglovs- och tillsynsnämnden
- Socialförvaltningen (SOF) som består av två rapporter, Socialnämnd samt Vård- och omsorgsnämnd

Samtliga nio nämnder har tagit del av den egna nämndens arbetsmiljörapport 2021 vilken utgör den årliga uppföljningen för respektive nämnds arbetsmiljöarbete. Det är nämnden som är anställningsmyndighet och har arbetsgivaransvaret samt tar beslut om eventuella resursfördelningar i verksamheten utifrån arbetsmiljörisiker.

Dokumentet utgör Huddinge kommuns samlade arbetsmiljörapport 2021 och här sammanfattas det som tagits upp i nämndernas olika rapporter. Nämndernas arbetsmiljörapporter har presenterats vid respektive nämnds sammanträde under sensommaren och hösten 2021 med möjlighet till kommentarer samt handlingsplan och åtgärder.

Åtta av nio nämnder rapporterar om att det har genomförts olika åtgärder under året där några fortlöper och andra har haft positiv effekt på arbetsmiljön. Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden har inte haft några åtgärder på nämndnivå att följa upp, då de rapporterat enbart på enhetsnivå föregående år.

Inom Vård- och omsorgsnämnden kvarstår problemen med den fysiska arbetsmiljön kopplat till lokalerna och förvaltningen är tydlig med att de inte anser sig ha rådighet i frågan.

Sammanfattande bedömning och analys

Sett till att alla nämnder har fått återrapportering av verksamheternas årliga arbetsmiljöarbete så har rutinen för årlig uppföljning följts. Dock visar innehållet i rapporterna att det krävs insatser på förvaltningarna för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara tillfredställande. Det skiljer sig väsentligt mellan de olika verksamheterna och det kan ha samband med utbildning inom arbetsmiljö men också om stöd och intern uppföljning på förvaltningen. Systemstödet DigiSAM är ett bra uppföljningsverktyg där kartläggning, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning av effekter kan göras. Utbildningsfilmer finns sedan februari 2021 för systemet DigiSAM och är tillgängliga för alla på Insidan.

Åtta av nio nämnder har följt upp förra årets risker i årets arbetsmiljörapport vilket utgör en bra utgångspunkt för att de övergripande större riskerna tas om hand. Det faktum att verksamheter inom Vård- och omsorgsnämnden signalerar att de inte har rådighet i arbetsmiljöproblemen kopplat till lokalfrågan bör tas på största allvar av nämnden då det ska ses som en signal om att de åtgärder som förvaltningen har vidtagit inte räcker till.

Inom gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter har inga risker lyfts från förra året då de enbart har rapporterat på enhetsnivå 2020. Förvaltningen bildades 2019 och bedömningen är att det systematiska arbetsmiljöarbetet bör fungera enligt de rutiner som har varit gällande sedan tidigare. Mot bakgrund av detta bör förvaltningen sätta in åtgärder för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	854
Antal rapporterade tillbud	681
Antal klarmarkerade händelser	1095

Kultur- och fritidsnämnden, Bygglov- och tillsynsnämnden samt Klimat- och stadsmiljönämnden rapporterar att de har klarmarkerat alla anmälda händelser vilket indikerar ett strukturerat arbete med att utreda och vidta åtgärder.

Gymnasie -och arbetsmarknadsnämnden har inte angett några siffror över rapporterade och klarmarkerade händelser, de har dock kommenterat sitt arbete.

Övriga förvaltningar beskriver ett aktivt arbete men också ett behov av att utveckla kunskaper och rutiner kring rapportering och hantering av händelser.

Bedömning och analys

Att inte alla händelser är klarmarkerade behöver inte enbart betyda att arbete inte pågår. Det kan signalera att utredningsarbetet fortfarande sker, att genomförande av planerade åtgärder pågår eller att det ännu inte gått att utvärdera vilken effekt åtgärderna har gett.

Under året har en stor del tillbud avseende smittspridning hanterats och anmälts till Arbetsmiljöverket i enlighet med arbetsmiljölagen, detta är en förväntad utveckling utifrån samhällsspridningen av coronaviruset.

Sett till att det finns vissa brister i rapportering, utredning, åtgärder och uppföljning bör åtgärder för att stödja cheferna i arbetet med arbets-skade- och tillbudsrapporteringen vidtas. Exempel på stöd för detta är de kommundemensamma rutinerna, digital utbildning, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt stöd från HR på förvaltningen för att kunna hantera händelser i rapporteringssystemet, KIA. Varje nämnd som inte har ett tillfredställande arbete med detta bör vidta åtgärder.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	10,1	7,9	2,2
Kvinnor	11,0	8,5	2,5
Män	7,1	5,6	1,5
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	4,3	2,9	1,4
Kvinnor	4,4	3,0	1,4
Män	3,7	2,6	1,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	5,8	4,9	0,9
Kvinnor	6,5	5,5	1,0
Män	3,4	3,0	0,4

Bedömning och analys

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun har totalt sett ökat under året 2020. Anledningen till detta är pandemin och de restriktioner som myndigheterna har gett ut och som verksamheterna har varit följsamma till. Detta har bland annat inneburit att alla, även de med lindriga sjukdomssymptom har stannat hemma från arbetet, det har även funnits medarbetare som drabbats av covid-19 och varit sjukskrivna en lite längre period. Trots de utmaningar som verksamheterna har stått inför under året så rapporterar majoriteten att de har haft ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete.

Inom nämnder med en stor andel administrativ personal har sjukfrånvaron sjunkit. Anledningen antas vara att många har arbetat på distans i dessa verksamheter vilket bland annat inneburit att man inte utsatts för lika stora smittrisker samt kunnat arbeta även med lindriga symptom.

I syfte att minska kommunens sjukfrånvaro har ett arbete påbörjats med att införa ett riskorienterat arbetssätt. Detta innebär att arbeta särskilt med arbetsgrupper och individer som befinner sig i riskzonen för sjukskrivning. Utöver detta har en revidering av sjukskrivningsprocessen i hela kommunen påbörjats. Revideringen syftar till att säkerställa att medarbetare ska få en kontakt med ansvarig chef första dagen eller så tidigt som möjligt i sjukfrånvaroperioden. Dessa åtgärder tillsammans med fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete och fortsatt möjlighet att arbeta delvis på distans bör leda till en minskad sjukfrånvaro.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	8,8 %	12,1 %	-3,3
Kvinnor	8,7 %	11,7 %	-3,0
Män	9,4 %	13,7 %	-4,3
Antal avgångar (externa)	512	701	-189

Bedömning och analys

Personalomsättningen har minskat med 3,3 % mellan åren 2019 och 2020. Den sannolikt största anledningen till det är effekterna av pandemin. En lägre rörlighet på arbetsmarknaden är en naturlig följd av en generellt orolig tid i samhället.

Det är svårt att säga hur arbetsmarknaden kommer att påverkas av pandemin på lite lägre sikt. Det finns en risk att rörligheten på arbetsmarknaden kommer öka efter pandemin samtidigt som många kanske vill stanna kvar eller söker sig till offentlig sektor där tryggheten upplevs högre än i privata sektorn. Under 2022 kommer en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan tas fram i syfte att på lång sikt säkerställa Huddinge kommuns behov av rätt kompetens.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	30 575	38 196	-7621
Övertidstimmar	31 703	34 006	-2303
Summa	62278	72202	-9924

Bedömning och analys

Totalt sett har både mertid/fyllnadstid och övertidstimmar minskat i kommunen. Flera nämnder drar slutsatsen att det är en effekt av en bättre schemaplanering och minskad personalomsättning men också att verksamheterna varit noggranna under pandemin med att ta in vikarier.

Endast Vård- och omsorgsnämnden rapporterar om ett ökat uttag av övertidstimmar. Detta kopplas till pandemin och vissa verksamheter som av hänsyn till brukarna och smittrisken inte tagit in nya personer i verksamheten, ett exempel

på detta är personlig assistans.

APT och samverkan

Samtliga nämnder förutom Vård- och omsorgsnämnden uppger att de har genomfört arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Vård- och omsorgsnämnden beskriver att de under pandemin har ställt om till digitala arbetsplatsträffar vilket har gjort att ett glapp har uppstått på enheter där alla medarbetare inte haft förutsättningar att delta digitalt.

Många risker och åtgärder har rört smittrisker och andra risker kopplat till pandemin.

Bedömning och analys

Det är mycket positivt att arbetsplatsträffar och samverkan har fungerat enligt avtal delaktighet och samverkan mellan arbetsgivaren, medarbetarna och skyddsorganisationen är en av grundpelarna för ett gott arbetsmiljöarbete och en tillfredställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöronder

Verksamheterna inom alla nämnder förutom Kultur- och fritid samt Gymnasie- och arbetsmarknad har genomfört arbetsmiljöronder i enlighet med arbetsmiljöprocessen. De som inte har genomfört arbetsmiljöronder har inte kunnat det på grund av pandemin.

Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden har även kartlagt chefernas arbetsmiljö med hjälp av checklista i systemstödet, DigiSAM.

Både verksamheterna inom förskolan och grundskolan uppger att de har utestående åtgärder kopplat till lokalerna som Huddinge samhällsfastigheter är ansvariga för. Vidare anges att kunskap om systemet DigiSAM behövs och att samarbetet inom BUF's förvaltning behövs för att ge effektiva och behovsstyrda åtgärder.

Bedömning och analys

På det hela taget har kartläggning av arbetsmiljön genomförts i enlighet med arbetsmiljöprocessen. För de verksamheter som inte har kunnat göra det med anledning av pandemin bör det vara möjligt att i kommande årlig kartläggning kunna genomföra arbetsmiljöronder i enlighet med rutinerna.

En önskvärd utveckling är att flera nämnder och förvaltningar börjar kartlägga även chefernas arbetsmiljö. Att chefer har bra förutsättningar i sin arbetsmiljö och för sitt ledarskap är i sin tur en av förutsättningarna för att medarbetare ska ha en bra arbetsmiljö och arbetshälsa.

Kunskap om DigiSAM finns att få i de gemensamma instruktionsfilmer som finns tillgängliga på Insidan för samtliga användare. HR på respektive förvaltning utgör också ett stöd för de chefer som ännu inte har tillräcklig kunskap.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Fyra nämnder beskriver hur de har arbetat med aktiva åtgärder. Ingen av de rapporterade nämnderna har identifierat risker inom området men några har arbetat med generella förebyggande insatser såsom utbildning och att aktualisera rutinen gällande kränkande särbehandling.

Bedömning och analys

Inom detta område behövs mer struktur, stöd och information till verksamheterna för att utveckla arbetet med aktiva åtgärder inom områdena arbetsförhållanden och möjligheterna att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

Under 2021 har en e-utbildning inom området diskrimineringslagen samt aktiva åtgärder lanserats och erbjuds alla chefer, utbildningen finns att ta del av i Kompetensmenyn.

Medarbetarenkät

Fyra nämnder beskriver inte hur processen har fortlöpt utan beskriver istället resultat och åtgärder. Resultaten rapporteras till nämnderna i särskilt ärende tidigare under året. Vad gäller åtgärderna så dokumenteras de i DigiSAM där de följs upp och utvärderas kontinuerligt.

Bedömning och analys

Syftet med den här punkten är att kunna följa upp processen med att involvera medarbetare i arbetet med att vidta åtgärder utifrån resultatet av den årliga medarbetarundersökningen. Mot bakgrund av att något mer än hälften av nämnderna beskriver denna process så ser vi att instruktionen till detta stycke behöver ses över inför arbetsmiljörapporten 2022.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Under 2020 har inspektioner avseende tillbudsansmälningar kopplat till smittspridning av covid-19 genomförts. Verksamheterna bedöms ha gjort ett tillfredställande utredningsarbete samt vidtagit nödvändiga åtgärder för reducera smittspridning såväl förebyggande som efter utredning av tillbud.

Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden har haft inspektion kopplat till kemikaliehantering och har efter genomförda åtgärder blivit godkända.

En inspektion avseende årlig uppföljning har genomförts på kommunövergripande nivå. Arbete pågår med att genomföra åtgärder och uppföljning av dessa sker under 2022. Åtgärderna består av att förtydliga rutiner och utveckla arbetsmiljörapporten som utgör kommunens årliga uppföljning av arbetsmiljön.

Bedömning och analys

Det är förväntat att det har förekommit inspektioner sett till hur arbetsgivaren har arbetat med att utreda tillbud avseende smittspridning under pandemin. I normalfallet brukar åtgärder utifrån brister i efterlevnad av arbetsmiljöregler behöva vidtas efter inspektion. Det ska dock ses som ett lärande för organisationen och att arbetsmiljöarbetet utvecklas och blir bättre.

Certifiering i arbetsmiljö

Verksamheter inom grundskolan, förskolan och kommunstyrelsen har chefer som inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete. Både grundskolan och förskolan ser en tydlig förbättring jämfört med tidigare år och nya chefer tillkommer kontinuerligt i verksamheterna. Tidplan för när cheferna inom dessa verksamheter beräknas vara certifierade beskrivs inte fullt ut.

Övriga nämnder rapporterar att alla chefer är certifierade alternativt har en tydlig plan för hur de ska bli det.

Bedömning och analys

Det är förståeligt att alla chefer vid varje given tidpunkt inte är certifierade eftersom det är en viss personalomsättning. Dock behöver alla chefer ha en plan för certifieringen i sin introduktion. Utbildningen består av tre delar där del ett, e-utbildningen, kan göras i direkt anslutning till att chefen påbörjar sin anställning. Del två som utgörs av två halvdagsseminarier erbjuds löpande under året och del tre är certifieringstestet.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Bedömning och analys

I alla arbetsmiljörapporter, med undantag av Gymnasie-och arbetsmarknadsnämnden, lyfts risker till de respektive nämnderna. De risker som tas upp är bland annat sådana som inte har kunnat åtgärdas fullt ut inom ramen för förvaltningens arbetsmiljöarbete. Det är också risker med åtgärdsplaner som löper över en längre tid som är viktiga att informera nämndernas ledamöter om för att de vid behov ska kunna fördela resurser i syfte att åtgärda risken.

Arbetsmiljörapporten på övergripande nivå för Huddinge kommun avser att fullgöra kommunstyrelsens uppsiktsplikt gentemot nämnderna. Nämnden ansvarar för att inom sitt ansvarsområde och budget bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och att åtgärda de identifierade riskerna samt tar beslut om eventuella resursfördelningar i verksamheten utifrån arbetsmiljörisiker.