



## Arbetsmiljörapport 2024

### Kultur- och fritidsnämnden



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>3</b>
Arbetsskador och tillbud .....	3
Sjukfrånvaro .....	3
Personalomsättning .....	4
Övertid och mertid .....	4
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	4
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	5
Företagshälsovård .....	5
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	5
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten.....	5
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	5
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	5
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare .....</b>	<b>6</b>
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder.....	6

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Det finns inga rapporterade risker och åtgärder ifrån föregående arbetsmiljörapport att redovisa som är avslutade senast 2024-04-30, däremot pågår ett kontinuerligt arbete med risker som är fortsatt aktuella och kommer att finnas med även framåt kring hot och våld, tillgänglighet i inomhusklimat och verksamhetslokaler, arbetsrelaterad utmattning och chefers arbetsmiljö.

## Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	25
Antal rapporterade tillbud	26
Antal klarmarkerade händelser	39

Arbetet med arbets-skador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbets-skador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Under året 2023 har det totalt gjorts 51 anmälningar om arbets-skador och tillbud. Det är lägre än de närmast föregående åren. Förvaltningens chefer arbetar kontinuerligt med att informera om vikten av att rapportera tillbud och arbets-skador via systemet. Förvaltningens ledningsgrupp bedömer att rutinerna för att dokumentera händelser i rapporteringssystemet generellt fungerar väl samt att återrapporteringen på arbetsplatsträffar och i samverkan görs inom de flesta enheter. Under föregående år 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 2024. 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 fortsatt behöver uppmärksammas vidare. Viktig åtgärd är att rusta medarbetarna med hot- och våldsutbildning. Denna har påbörjats och kommer att fortgå vidare under 2024.

### Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	6,1	6,7	-0,6
Kvinnor	6,4	8,5	-2,1
Män	5,7	4,3	1,4
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			

Totalt	3,1	3,4	-0,3
Kvinnor	3,2	3,6	-0,4
Män	3,0	3,2	-0,2
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	3,0	3,2	-0,2
Kvinnor	3,2	4,9	-1,7
Män	2,7	1,1	1,6

Tabellen visar sjukfrånvaro rullande 12 månader, i den här tabellen betyder det ett genomsnitt av sjukfrånvaron för 12 månaderna respektive år. Den totala sjukfrånvaron har minskat ifrån föregående år med undantag för männens sjukfrånvaro som ökat något. Både korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron har minskat till följd av att det utförts riktade arbeten för rehabilitering och frånvaro med företagshälsovård inkopplade i vissa delar. Förvaltningens strukturerade och systematiska arbete ger resultat och visar sig i den nedåtgående trenden för total sjukfrånvaro. Förvaltningen fortsätter aktivt att arbeta med att fånga upp tidiga signaler på ohälsa. Etappmål för indikatorn i nämndens verksamhetsplan 2024 är 5,8 %.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Totalt	10,8	9,1	1,7
Kvinnor	7,4	9,5	-2,1
Män	15,4	8,5	6,9
Antal avgångar (externa)	18	15	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 samt naturliga avgångar.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	597	670	-73
Övertidstimmar	1359	1364	-5
Summa	1956	2034	-78

Förvaltningen har arbetat aktivt sedan 2021 med att försöka minska mertid/fyllnadstid genom bättre planering och det visar sig även i årets statistik. Trenden är tydligt nedåtgående. I år kan vi även se en minskning i övertidstimmar där möjliga förklaringar kan vara det systematiska arbetet med åtgärder för minskad frånvaro har börjat visa effekt. En markant minskning kan utläsas inom Idrott och anläggning som följd av ett aktivt arbete med schemaläggning. Samtidigt har det skett en ökning inom Ungdom till följd av ett ökat utbud av aktiviteter. Fokus framåt är att komma tillrätta med ökningen genom att även se över schemaläggningen inom Ungdom. Förvaltningen kommer fortsatt att kontinuerligt följa upp att trenden fortsätter i samma riktning och aktivt arbeta för en minskning av det årliga antalet övertidstimmar.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar och samverkan har genomförts löpande på alla enheter. Fokus har legat på arbetsmiljöfrågor, riskbedömningar och verksamhetsrelaterade frågor.

## Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har 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
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

Tjänster som avropats är stödsamtal hos företagshälsovården.

## 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 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

Medarbetarenkäten har ännu inte genomförts under 2024. Det finns därför inget aktuellt resultat att redovisa i detta avsnitt. Dock fortsätter avdelningarna att arbeta utifrån medarbetarenkätens resultat 2023 och de handlingsplaner som finns framtagna. Utifrån tidigare medarbetarenkät har det framkommit att det finns ett förbättringsbehov gällande arbetsmiljön och förutsättningar på arbetsplatsen utifrån delarna i medarbetarenkäten kring arbetstakt och arbetsrelaterad utmattning. Ledningsgruppen har därför beslutat att lyfta det som ett område att särskilt fokusera på och ta fram förslag på åtgärder och insatser för att förbättra arbetsmiljön på förvaltningen.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket









Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	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

Arbetet med att få samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete kommer att fortsätta under 2024. Det finns en systematik kring arbetsmiljöcertifiering av chefer och den stora merparten är certifierade. Att samtliga chefer inte är certifierade beror dels på att det finns nyanställda chefer som ännu inte hunnit genomgå certifieringen samt att det finns chefer vars certifiering gått ut och en omcertifiering ännu inte genomförts.

# Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld	 12	 Utbildning av medarbetare	Anja Dahlstedt	2024-12-31
Tillgänglighet och inomhusklimat i verksamhetslokaler	 8	 Skapa långsiktig plan kring tillgänglighet och säkerhet i lokaler	Anja Dahlstedt	2024-12-31
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Handlingsplaner	Anja Dahlstedt	2024-12-31
Chefers arbetsmiljö	 12	 Inventering och insats chefsstöd	Anja Dahlstedt	2024-12-31

## Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

### Hot och våld

Risker för hot- och våldssituationer finns vid yttre tjänst i verksamheterna. Dessa risker liknar till stor del varandra mellan förvaltningens olika öppna verksamheter, men det finns också lokala skillnader. Arbetet behöver därför bedrivas såväl förvaltningsövergripande som lokalt på verksamhets- och enhetsnivå. För att gemensamt fokusera på det systematiska arbetet att rusta förvaltningens medarbetare att hantera risker för hot och våld lyfts risken till förvaltningsövergripande nivå. På motsvarande vis bör risken även hanteras på övergripande kommunnivå. I förvaltningens arbetsplan för 2024 finns en utbildningsaktivitet kopplad till risken. Under året finns budgetmedel avsatta på central nivå för att genomföra utbildning för att rusta medarbetare för arbete i de öppna miljöer där verksamheten bedrivs, med avseende på ett gott och inkluderande bemötande, samt hantering av hotfulla och potentiellt våldsamma situationer.

Delar av organisationen har genomfört utbildning under året, resterande bör genomföras andra halvåret 2024.

### Tillgänglighet och inomhusklimat i verksamhetslokaler

Av kultur- och fritidsnämndens lokalbehovsprognos framgår det att nämnden har ett flertal lokaler och anläggningar där tillgängligheten inte är fullgod. I 2024 års lokalresursplan 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 finns även brister i inomhusklimatet. Frågan bör fortsatt hanteras samlat inom förvaltningen i linje med uppdraget i lokalresursplanen. Arbetet med uppdraget är inte påbörjat än och föreslås ingå även i kommunens lokalresursplan för 2025.

### Arbetsrelaterad utmattning

I resultatet av årets medarbetarenkät för hela förvaltningen är det tydligt att värdet för den arbetsrelaterade utmattningen är lågt och 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. Dock finns skillnader mellan verksamheter och enheter inom förvaltningen, varför enskilda åtgärder i första hand bör vidtas lokalt anpassat efter respektive arbetsplats behov.

Alla verksamheter har på i sina respektive handlingsplaner tagit fram åtgärder att särskilt jobba med. Under 2024 har tidpunkten för medarbetarenkäten flyttats till hösten varför ingen ny mätning ännu gjorts.

### Chefers arbetsmiljö

Genomlysning av chefernas arbetsmiljö pågår. Det är ett arbete som är viktigt att systematiskt fokusera på. Förvaltningsdirektören beställde en specialrapport från 2023 års medarbetarenkät, som visar resultatet från alla förvaltningens chefer. Rapporten visar generellt på fina värden och hög trivsel. Undantaget är att resultatet

visar på en för hög arbetstakt, ett resultat som försämrats jämfört med tidigare år. Även den arbetsrelaterade utmattningen ligger på en icke önskvärd hög nivå. Förvaltningens ledningsgrupp har beslutat detta som ett gemensamt fokusområde framgent. Förvaltningens chefsmöten har utvecklats till möten för gemensam strategiutveckling och kollegialt stöd. Ledningsgruppen anser att detta är ett betydelsefullt forum för att arbeta vidare med denna fråga.

Under hösten kommer också tidigare gjord inventering av det chefsnära stödet aktualitetsprövas och analyseras, för att ta fram förslag till ledningsgruppen på andra åtgärder och insatser för att förbättra chefers arbetsmiljö på förvaltningen.