



Arbetsmiljörapport 2021

Kultur- och fritidsnämnden



Innehållsförteckning

Syfte	3
Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	4
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	5
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	6
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	6
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	7
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	7
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	7

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.

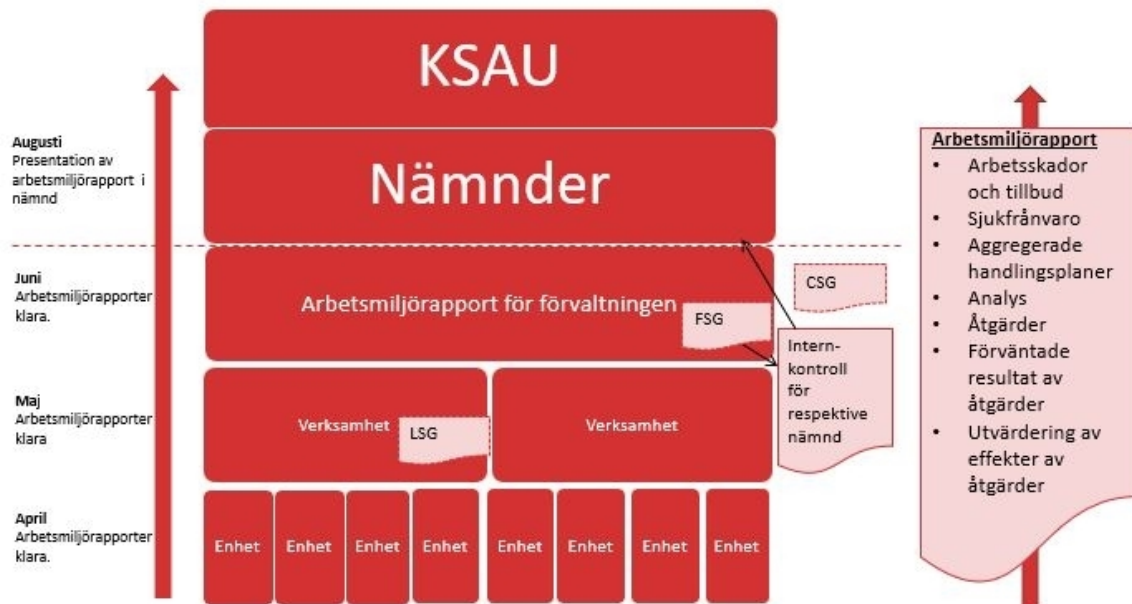
Arbetsmiljömål

Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett av flera underlag för framtagande av verksamhetens arbetsmiljömål som formuleras i verksamhetens planering. Även nämnden kan peka ut ett område som behöver åtgärdas och där ett mål behöver formuleras.

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.



Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Lokalfrågan för Flemingsbergs bibliotek var och är högt prioriterad. I juni 2022, beslutade kultur- och fritidsnämnden om att aktualisera bibliotek och café i Fleminghallen efter att kommunen tillsammans med fastighetsägaren hittat en framkomlig väg. Inomhusklimatet på Huvudbiblioteket är fortsatt ett problem även om mindre åtgärder har vidtagits. Vad gäller risk för hot och våld på Skogås bibliotek vid yttre tjänst, så är det ett pågående arbete. Ett aktivt arbete har genomförts under 2021 med kontakt med ordningsvakter, trygghetsvårdar med mera. Rutin att rapportera in alla händelser till operativa samverkansgruppen. Veckovisa personalmöten för avstämning av stök, bemötande och rutiner har också gett resultat. Inomhusklimatet på Fullersta Gård är fortsatt problematiskt även om rutiner förbättrats och felanmälningar till HUSF gjorts löpande.

Inom Ungdom har enhetscheferna och projektledare haft genomgång kring tillitsbaserat ledarskap samt även vissa delar självledarskap. Medarbetarna på fritidsgårdarna har arbetat med tema självledarskap, inspirationsföreläsare och reflektioner kring det egna ledarskapet samt utveckling av verksamheterna och fritidsledarens uppdrag. Ett gemensamt arbete påbörjades kring framtagande av verksamhetens vision.

Föregående år och även året dessförinnan togs risken upp om att det finns brister i skyltningen av utrymningsvägar i kontorslokalerna vid Sjödalsstorget. Åtgärder som planerades var att kontakta hyresvärderna, vilket också gjordes. Dock har svårigheter under pandemin i kombination med att hyresvärderna haft en stor personalomsättning lett till att tillfredsställande utrymningsskyltar fortfarande saknas. Frågan har åter aktualiserats i samband med den arbetsmiljörom som genomfördes i mars 2022, och förnyad kontakt är tagen med hyresvärderna.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	45
Antal rapporterade tillbud	34
Antal klarmarkerade händelser	27

Arbetet med arbetsskador 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?	Nej

Det har under 2021 gjorts 34 tillbudsanmälningar och 45 arbetsskadeanmälningar. Det är 27 anmälningar som blivit klarmarkerade. Det är 16 pågående ärenden från 2021 i Huddingehallen där anmälningarna avser den upplevt dåliga luften i simhallen. Åtgärder för att förbättra luftkvaliteten har vidtagits under 2022 och efter det har den konstaterats som bra. Inom verksamhetsområde Ungdom är 17 anmälningar pågående då det är ett pågående arbete med den organisatoriska arbetsmiljön kopplat till fritidsgården Torpet i Segeltorp.

Antal anmälda arbetsskador har markant ökat från föregående år. En trolig orsak till ökningen är att utbildning i KIA givits på några av enheterna och på så sätt ökat medvetenheten hos medarbetarna. Det finns dock flera enheter där det fortfarande finns kunskapsbrist som kräver utbildningsinsatser. Förvaltningen ser ett behov av att skapa ett systematiskt likvärdigt sätt att jobba med det i hela förvaltningen, exempelvis genom att säkerställa det i samband med introduktion samt att skapa rutiner för återrapportering till medarbetarna på APT. Återrapportering till medarbetarna på APT har inte regelmässigt gjorts under 2021, då det inte tidigare

funnits som dokumenterad rutin i Huddinge kommun.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvarosiffrorna är fortsatt höga jämfört med innan pandemin. Förvaltningens har arbetsplatser i offentliga miljöer. Siffrorna speglar att man följt de rekommendationer som givits från myndigheterna för att minska spridningen av Covid i samhället. Flera av medarbetarna har drabbats av postcovid besvär vilket blir synligt i siffrorna för långtids sjukfrånvaron.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	7,2	3,1	4,1
Kvinnor	9,3	3,2	6,1
Män	4,3	3,0	1,3
Antal avgångar (externa)	12	5	7

Personalomsättningen är fortsatt låg under både 2020 och 2021 och då arbetsmarknaden är god för många av de berörda professionerna är en slutsats att förvaltningens medarbetare har det bra och trivs i sina verksamheter. En annan orsak kan vara att pandemin har påverkat arbetsmarknaden med minskad rörlighet.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	978	1359	-381
Övertidstimmar	666	577	89
Summa	1644	1936	-292

Förvaltningen har aktivt arbetat med att försöka minska mertids/fyllnadstid samt övertid, genom bättre planering. Den övertid som har beordrats är i huvudsak vid sjukfrånvaro som kommunicerats med kort framförhållning och då ett reguljärt öppethållande behöver säkras.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Förvaltningens enheter har genomfört regelbundna APT i enlighet med samverkansavtalet. Hot- och våld, smittspridning och rutiner i samband med corona har varit återkommande frågor. Riskbedömningar vad gäller smittspridning/Corona pandemi har genomförts kontinuerligt under året. Vikten av att använda rätt och anvisad skyddsutrustning samt följa de rutiner som finns på arbetsplatsen har aktualiserats.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har arbetet med kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	ja/nej
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	ja/nej
Har skyddsombud medverkat?	ja/nej
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	ja/nej

Inom de flesta verksamheter har det genomförts arbetsmiljö ronder, men på grund av pandemirestriktioner har det på vissa arbetsplatser inte varit möjligt.

Förvaltningen har varit utan huvudskyddsombud under större delen av 2021, vilket försvårat arbetet vid skyddsronder mm. Ett huvudskyddsombud för förvaltningen har utsetts och genomgått Bas Arbetsmiljöutbildningen (BAM)arrangerad av Prevent. Skyddsombud har tillkommit på flera enheter.

Företagshälsovård

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

Vid det riskorienterade arbetssättet för Huddingehallen har företagshälsovården anlitas för att göra kartlägningsarbetet. Verksamhet Ungdom har anlitat företagshälsovården för OSA kartläggning efter att medarbetare anmält ohälsa.

Förvaltningen har avropat samtalsstöd för de medarbetare som efterfrågat stöd i form av samtal. Medarbetare har även själva kunnat boka anonymt.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Verksamhet Ungdom har inom ledningsgrupp påbörjat en lönekartläggning av yrkesgruppen fritidsledare och ungdomscoacher för att därefter ge förslag på konkreta åtgärder om omotiverade skillnader identifierats. Inom verksamhet idrott och anläggning har man arbetat aktivt med diskrimineringslagen inom arbetsgrupperna på APT-träffar, vid utbildningar och i arbetet med resultatet från medarbetarenkäten.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats för medarbetarna vid APT. Enheterna har arbetat med resultaten och där det motiverats har handlingsplaner upprättats som det arbetas med under året. Flera enheter har för få medarbetare för att få ett eget resultat från medarbetarenkäten.

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?	Nej
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Nej

Nya chefer har tillsatts och är i slutfasen av att bli certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete. Förvaltningen gör ingen vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter till nya chefer innan de blivit certifierade.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

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, Huddingehallen		▶ Förbättrad luft i Huddingehallen, simhallen.		2021-12-31
Ej utmärkta utrymningsvägar		▶ Kontakt tas med hyresvärden 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

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

De utvalda risker och åtgärder är pågående processer som behöver uppmärksammas och lyftas till en högre nivå i organisationen. Dessa frågor/risker har varit föremål för aktiva lokala arbeten under lång tid. I juni 2022, beslutade kultur- och fritidsnämnden om att aktualisera bibliotek och café i Fleminghallen efter att kommunen tillsammans med fastighetsägaren hittat en framkomlig väg. Åtgärder för att förbättra luftkvaliteten i Huddingehallen har vidtagits under 2022 och efter det har den konstaterats som bra.