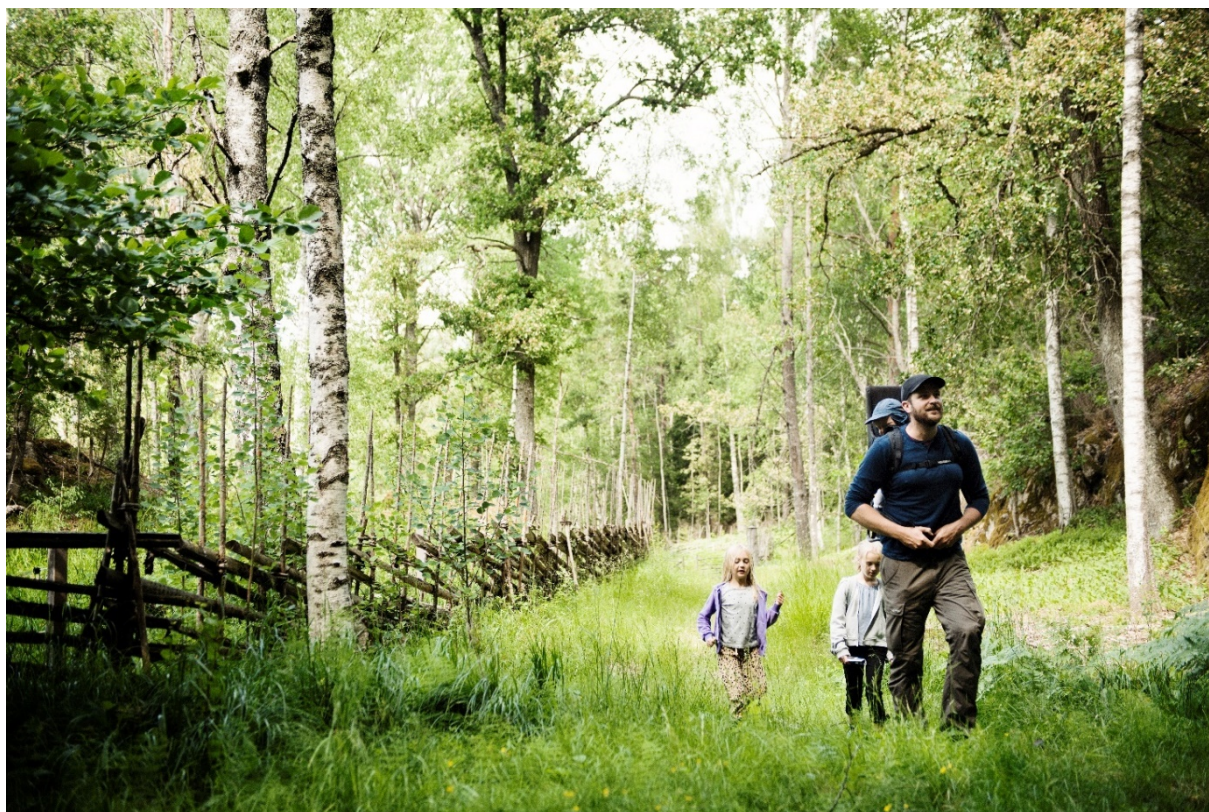




# Arbetsmiljörappport 2023

## Natur- och stadsmiljönämnden



# 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 .....	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
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b>	<b>6</b>
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	6

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Risknivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning om arbetstakten är för hög under lång tid		Prioritera och avgränsa arbetsuppgifter	✓ Avslutad	2023-02-28
		Önskad effekt En rimlig arbetsbelastning och ökad tydlighet i vad som är prioriterat.		
		Extraresurs till naturvärden under begränsad tid	✓ Avslutad	2022-12-31
		Önskad effekt En rimlig arbetsbelastning		
Brist på systematiska rutiner för riskbedömning		Ta fram rutiner för riskbedömning vid användning av maskiner, motorsågar m.m	✓ Avslutad	2022-12-31
		Önskad effekt Inga olycksfall inträffar		
Brandrisk		Köpa ett brandsäkert skåp avsett för förvaring av kemikalier av brandfarliga vätskor samt genomföra brandövning i Alléstugan.	✓ Avslutad	2022-09-30
		Önskad effekt Att det inte börjar brinna.		

Förvaltningen har haft stort fokus på åtgärder för att minska den arbetsmiljörelaterade utmattningen. De åtgärder som har genomförts gällande detta bedöms ha haft en god effekt och i den senaste medarbetarenkäten syns en minskning av arbetsrelaterad utmattning och en mer normaliserad arbetstakt.

Risken brist på systematiska rutiner för riskbedömning är åtgärdad. Checklisten för fysisk arbetsmiljö har tagits fram i samråd med arbetsledare, medarbetare och arbetsmiljöingenjör. Detta är en bra grund för att förebygga och minimera risken för arbetsskador och tillbud.

Ett brandsäkert skåp avsett för förvaring av kemikalier och brandfarliga vätskor är inhandlat och brandövning i Alléstugan är genomförd.

Förvaltningen har haft en halvdagsutbildning inom hot och våld för berörda medarbetare. Ett syfte har varit att öka kunskapen kring att undvika hotfulla situationer och konflikter. Alla medarbetare har fått möjlighet att delta på ett föredrag som handlade om rättshaveristiskt beteende i syfte att öka kunskap kring hur detta kan bemötas på ett bra sätt

## Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	2
Antal rapporterade tillbud	1
Antal klarmarkerade händelser	3

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?

Ja

Händelserna har hanterats löpande enligt gällande rutiner. Samtliga inrapporterade händelser under året är klarmarkerade.

Vissa arbetsmoment inom den praktiska verksamheten behöver riskbedömas i högre utsträckning för att minimera risken för arbetsskador och tillbud. På en av avdelningarna pågår ett förbättringsarbete kring detta.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	8,8	10,9	-2,1
Kvinnor	16,0	22,1	-6,1
Män	4,8	5,0	-0,2
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	1,8	1,5	0,3
Kvinnor	2,4	1,4	1,0
Män	1,5	1,6	-0,1
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	7,0	9,4	-2,4
Kvinnor	13,6	20,8	-7,2
Män	3,3	3,3	0,0

Den totala sjukfrånvaron inklusive långtidssjukfrånvaro över 15 dagar har sjunkit. Långtidssjukfrånvaron har berott på långtidscovid och arbetsrelaterad utmattning. Flertalet som varit sjukskrivna är åter i arbete på full tid.

Cheferna inom nämndens verksamhetsområde har arbetat aktivt och engagerat med arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder till långtidssjukskrivna medarbetare. Cheferna har bland annat planerat för medarbetares återgång i arbete i samarbete med HR-konsult och i förekommande fall företagshälsovården. Natur- och klimatavdelningen har ingått i ett pilotprojekt om riskorienterat arbetssätt. Syftet var att sänka sjukfrånvaron och att bidra till arbetet med att skapa en friskare arbetsplats. Arbetsplatsen blev då belyst genom en arbetsmiljökartläggning från företagshälsovården. Samtliga medarbetare och chefer blev intervjuade individuellt. Resultatet av kartläggningen visade på ett antal utmaningar inom avdelningen. Åtgärder har vidtagits utifrån dessa med gott resultat.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	8,6 %	17,3 %	-8,7
Kvinnor	%	16,2 %	-16,2
Män	13,8 %	17,9 %	-4,1
Antal avgångar (externa)	4	9	-5

Personalomsättningen har minskat och skiljer sig mellan avdelningarna. Den tidigare höga personalomsättningen beror på omorganisation inom en avdelning på grund av konkurrensutsättning av verksamheter och där stora delar numera genomförs på entreprenad.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	2		2
Övertidstimmar	519	423	96
Summa	521	423	98

Övertiden har ökat något inom hela nämndens verksamhetsområde. Till exempel så har energi- och klimatrådgivningen haft ett stort tryck på sin rådgivning utifrån energikris och kostnadsökningar i samhället. De håller bland annat i seminarier och utbildningar för invånare/verksamma på kvällstid och delvis på helg.

Beredskapsbefäl förekommer inom en av avdelningarna, vilket innebär att beredskap finns tillgänglig utanför ordinarie arbetstid.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Avdelningarnas arbetsplatsträffar (APT) har i stort hållits enligt samverkansavtalet. En enhet har vid några tillfällen haft möten i annat forum än APT. Träffarna har hållits månadsvis, med undantag för juli. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, lönekriterier, hot och våld, resultat av medarbetarenkät och arbetsbelastning är exempel på ämnen som tagits upp vid APT. Det finns alltid möjlighet för personalen att vid mötets start lyfta in eventuella övriga punkter som de inte hunnit efterfråga i förväg.

## 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

En av avdelningarna har inte återrapporterat alla vidtagna åtgärder men har planerat att genomföra dessa under hösten 2023.

## Företagshälsovård

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

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Medarbetarenkäten visar att nämnden ger goda förutsättningar för föräldraskap och arbete.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Resultatet av medarbetarenkäten har redovisats för alla medarbetare. Det finns planerade åtgärder kopplade till resultatet av medarbetarenkäten. Dessa åtgärder har tagits fram tillsammans med medarbetarna.

## 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

Samtliga chefer som är i tjänst har fått en skriftlig vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter. Alla chefer som varit anställda längre än ett år är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Rätta stämplingar i Kom och gå är väldigt tidskrävande	 6	 Chefens arbetsmiljö - rätta stämplingar i Kom och gå	Anna Sandklef	2023-12-31
IT-stöd saknas för fastighetsärenden och fältarbete för naturvården	 8	 Upphandla system	Anna Sandklef	2023-06-30

## Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Ovanstående risker är sådana som framkommit under avdelningarnas arbetsmiljöronder. IT-stöd för fastighetsärenden är upphandlat och kommer att införas under hösten 2023. Kom och gå är ett datasystem som medarbetare använder för att lägga in sin faktiska arbetstid.