



# Arbetsmiljörappport 2024

## 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 .....	3
Personalomsättning.....	4
Övertid och mertid .....	4
Arbetsplatsträffar och samverkan .....	4
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	4
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>5</b>
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder .....	5

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Rätta stämplingar i Kom och gå är väldigt tidskrävande	6	Chefens arbetsmiljö - rätta stämplingar i Kom och gå	✓ Avslutad	2023-12-31
		Önskad effekt Effektivisering		
IT-stöd saknas för fastighetsärenden och fältarbete för naturvården	8	Upphandla system	✓ Avslutad	2023-06-30
		Önskad effekt Effektivare arbetssätt		

Riskerna är åtgärdade med önskad effekt.

## Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsuskador och tillbud

Tabell arbetsuskador och tillbud

Arbetsuskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsuskador	1
Antal rapporterade tillbud	2
Antal klarmarkerade händelser	3

Arbetet med arbetsuskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsuskador 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.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	8,1	8,8	-0,7
Kvinnor	15,8	16,0	-0,2
Män	3,1	4,8	-1,7
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	1,3	1,8	-0,5
Kvinnor	1,3	2,4	-1,1
Män	1,3	1,5	-0,2
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	6,7	7,0	-0,3
Kvinnor	14,4	13,6	0,8
Män	1,8	3,3	-1,5

Den totala sjukfrånvaron har sjunkit något. Kvinnor står fortsatt för den högsta sjukfrånvaron i nämnden. Orsakerna bakom den långa sjukfrånvaron är främst psykisk ohälsa, både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad. Då antalet medarbetare inom nämndens ansvarsområde enbart är cirka 50 personer så får varje enskild medarbetares sjukfrånvaro stort genomslag procentuellt.

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. Det har skett i samarbete med HR-partner och i förekommande fall företagshälsovården.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	4,4 %	8,6 %	-4,2
Kvinnor	5,7 %	0 %	5,7
Män	3,6 %	13,8 %	-10,2
Antal avgångar (externa)	2	4	-2

Personalomsättningen inom nämndens ansvarsområde har fortsatt att minska.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	74	2	72
Övertidstimmar	666	519	147
Summa	740	521	219

Mertiden har ökat 2023 jämfört med 2022 och det förklaras främst av energirådgivarnas kvälls- och helgarbete. Övertiden skiljer sig mellan avdelningarna. HR-partner och verksamhetscontroller har kontrollerat medarbetarnas övertid och därigenom säkerställt att ingen enskild medarbetare har varit drabbad av mycket övertid. Resultatet av genomgången visade att övertidstimmarerna var relativt jämnt fördelade bland medarbetarna som har beredskap.

## 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 och augusti. Dagordning har funnits tillgänglig före träffen och anteckningar har gjorts och sparats tillgängliga för alla medarbetare. Personalpolicy, rutin vid kränkande särbehandling, lönekriterier, rutin för att förebygga hot & våld 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 anmäla i förväg.

## 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

Företagshälsovården har anlåtats för enskilda samtal/stödsamtal, stöd i rehabiliteringsprocess, konflikthanteringsstöd och TBE-vaccinering.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Föregående års medarbetarenkät visade att nämnden ger goda förutsättningar för föräldraskap och arbete. Möten läggs vare sig för tidigt eller för sent vilket möjliggör för medarbetare att kombinera arbete med föräldraskap. Fältarbetskläder för kvinnor har fått särskild hantering och beställs från annan leverantör. Inga risker har identifierats utifrån OSA.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Den medarbetarenkät som genomfördes runt årsskiftet 2022/2023 redovisades i föregående års arbetsmiljörapport. Nästkommande enkät genomförs hösten 2024.





## 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?	Ja

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för fortsatta konflikter inom arbetsgrupper	 20	 Anlitat företagshälsovården	Sara Hommen	2024-03-31
		 Arbete med gruppdynamik och grupputveckling	Sara Hommen	2024-06-30
		 Enskilda samtal med medarbetare	Sara Hommen	2024-06-30

### Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Risken påverkar arbetsmiljön inom berörd enhet och arbete pågår för att skapa en god arbetsmiljö för alla medarbetare