



# **Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

**Samhällsbyggnadsförvaltningen**

**2024**

## Innehåll

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024 .....	3
Enkät organisatorisk och social arbetsmiljö + hot och våld.....	3
Sjukfrånvaro .....	4
Tillbud och arbetsskador .....	5
Händelser 2024 .....	6
Medarbetarenkät 2024 .....	7

## Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 är arbetsgivaren skyldig att årligen följa upp och dokumentera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat.

Under 2024 har det genomförts två olika enkätundersökningar:

- I mars månad enkät om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) samt hot och våld. Alla enheter inkl. ledningsgruppen inom samhällsbyggnadsförvaltningen besvarade enkäten. Enkäten besvaras av chef tillsammans med skyddsombud.
- Under hösten genomförs medarbetarenkäten som skickas ut till alla medarbetare med en tillsvidare- eller visstidsanställning som är månadsavlönade och som varit anställda i minst tre månader.

Normalt genomförs en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) under december/januari men då enkäten är under omarbetning har den inte genomförts 2024.

### Enkät organisatorisk och social arbetsmiljö + hot och våld

Enkätsvaren visar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar bra inom förvaltningen. Inom några områden har en eller flera enheter identifierat förbättringsarbete gällande t.ex. arbete med hot och våld.

Ett prioriterat område som förvaltningen ska arbeta vidare med är riskerna för hot och våld. I huvudsak handlar det om arbetsuppgifter som utförs i andras verksamheter och där elever och/eller äldre personer kan ha ett olämpligt bemötande. Det förekommer också aggressiva och hotfulla personer t.ex. vid arbete på ÅVC och i den offentliga miljön.

## Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro samhällsbyggnadskontoret i förhållande till total ordinarie arbetstid, %:

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Totalt för alla arbetstagare	7,75	7,4	6,95	6,84	5,49	4,28
Kvinnor	8,00	8,18	6,91	7,36	6,81	5,41
Män	7,17	4,83	7,05	5,43	2,18	1,32
Personer upp till 29 år	4,52	4,98	3,34	6,11	6,68	1,79
Personer mellan 30-49 år	7,73	6,55	5,40	6,85	5,38	5,33
Personer 50 år eller äldre	8,10	8,78	9,22	6,97	5,27	3,80
Varav långtidsfrånvaro*	68,78	50,38				
<i>*sjukdom 60 dagar eller mer av den totala sjukfrånvaron</i>						

Sjukskrivningarna för förvaltningen har ökat lite jämfört med 2023 och låg vid årsskiftet på 7,75 procent. Nämnden klarar därmed inte kommunfullmäktiges mål med en avvikelse på 5,5 procent. De långa sjukskrivningarna (över 60 dagar) har ökat mest – från 50,38 % av den totala sjukfrånvaron 2023 till 68,78 % 2024.

Korttidsfrånvaron är i huvudsak post covid-relaterad där personalen i större utsträckning än tidigare stannar hemma vid tecken på t.ex. förkylning. Merparten av samhällsbyggnadsförvaltningens personal arbetar i daglig drift där möjligheterna till distansarbete är små.

De långa sjukfallen har olika bakgrund men bara i undantagsfall är de arbetsrelaterade.

Resultatet av medarbetarenkäten 2024 visar på att medarbetarna upplever en sund och god arbetsmiljö på förvaltningen. Indexet för organisatorisk och social arbetsmiljö ligger på 80 för förvaltningen, 2023 var resultatet 74. För hela Hylte kommun var indexet 73 2024. Indexet är baserat på frågor om förekomst av konflikter, stressnivå, återhämtning, arbetsbelastning m.m.

Analysen är att det givetvis inte är bra att sjukfrånvaron ökat men samtidigt visar resultatet av medarbetarenkäten att medarbetarna har en god arbetsmiljö på förvaltningen. Enheterna ser inget onormalt i sjukfallen som varit, det finns dock långa sjukfall där en förbättrad dialog med Försäkringskassan är önskvärd.

Merparten av förvaltningens personal är kvinnor och den pågående satsningen om klimakteriet förväntas hjälpa till att ställa mer korrekta diagnoser som i förlängningen bör medföra mindre sjukskrivning. Projektet är nytt i Hylte kommun men har varit framgångsrikt i andra kommuner.

## Tillbud och arbetsskador

Det finns risker i alla arbeten och på alla arbetsplatser. För att kunna hantera riskerna och kanske helt förebygga att något händer, krävs det att arbetsgivare och personal känner till vilka risker som finns. Kommunen uppmanar därför personalen att anmäla avvikelser så snart något händer eller uppmärksammas. Anmälningarna görs i systemet KIA som tillhandahålls av AFA Försäkring.

Definitioner: **Arbetsskada (olycksfall)** kan vara ett olycksfall som inträffat under arbetstid, på arbetsplatsen eller annan plats där den anställde vistats för sitt arbete. **Färdolycksfall**, det vill säga ett olycksfall som uppstår på väg till eller från arbetsplatsen, är också en arbetsskada. Ett **tillbud** är en plötslig händelse som under andra omständigheter kunnat orsaka en arbetsskada. Ett tillbud kan gälla både fysiska och psykiska händelser. **Riskobservation** är när man ser något som skulle kunna leda till en arbetsskada eller tillbud. **Säkerhetsobservation** är när man observerar andras beteenden och klassar dem som ”säkert” eller ”osäkert beteende”.

### Tillbud

Ett av de viktigaste redskapen för att upptäcka risker i arbetsmiljön är att analysera de tillbud som inträffar. Genom att göra det får arbetsgivaren en bild av vilka risker som finns så att åtgärder kan vidtas. På så vis kan rapporteringen av tillbud förebygga olyckor och ohälsa. Tillbud ska alltid rapporteras till närmsta chef.

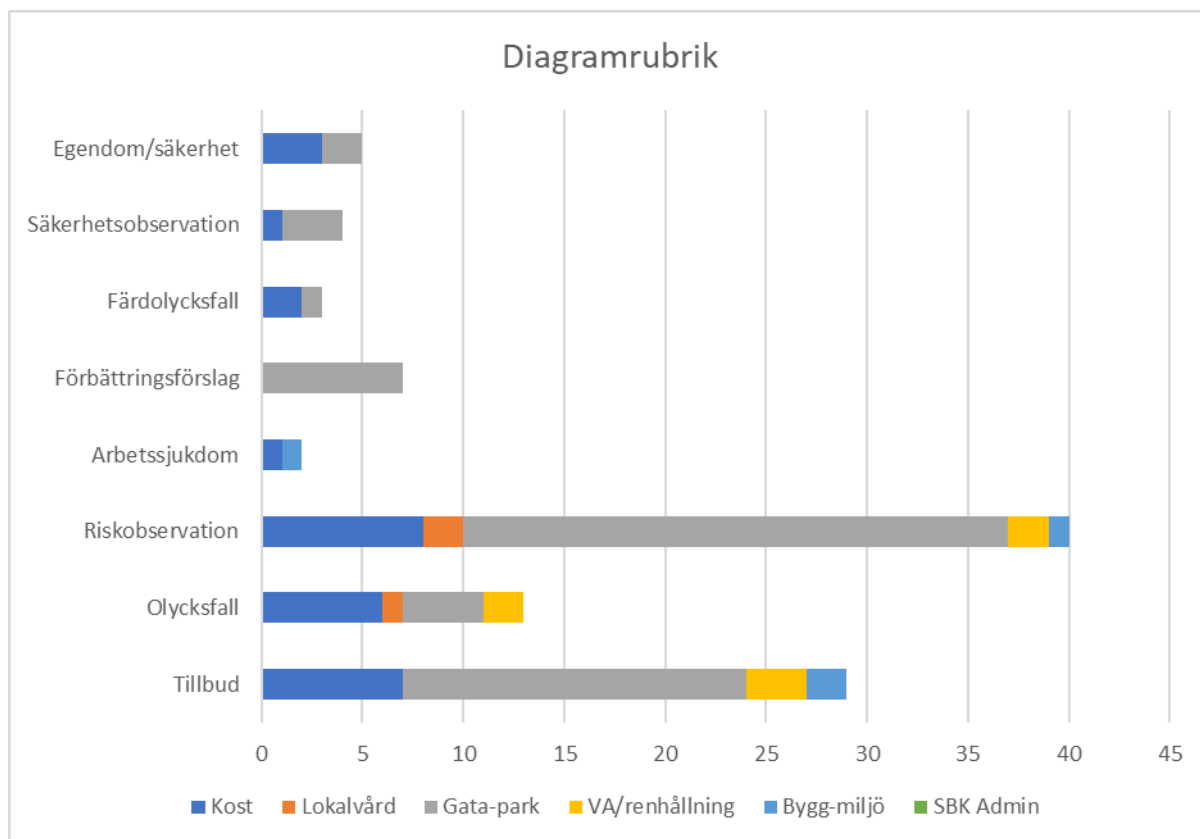
Tillbud rapporteras i KIA och allvarliga tillbud, det vill säga sådana som skulle ha kunnat orsaka allvarliga olyckor, ska även anmälas till Arbetsmiljöverket.

### Arbetsskador och olyckor

Om någon skadas eller blir sjuk av sitt arbete ska det rapporteras till arbetsgivaren, precis som tillbud. Arbetsgivaren anmäler i sin tur händelsen till Försäkringskassan och informerar skyddsombudet. Sådana olyckor som är allvarliga ska arbetsgivaren snarast anmäla även till Arbetsmiljöverket.

## Händelser 2024

Totalt 103 händelser



Ovan visas statistik över anmälda incidenter 2024. Flest händelser har skett inom gata- och parkenheten och merparten av dessa är riskobservationer och tillbud. Det är varierande händelser som har inträffat. Gällande olycksfallen handlar det i huvudsak om finger- och handskador. Två av händelserna har lett till frånvaro.

Enhet	Tillbud	Olycksfall	Risk-observation	Arbets-sjukdom	Förbättrings-förslag	Färd-olycksfall	Säkerhets-observation	Egendom/säkerhet
Kost	7	6	8	1	0	2	1	3
Lokalvård	0	1	1	0	0	0	0	0
Gata/park	17	4	27	0	7	1	3	2
Bygg/miljö	2	0	1	1	0	0	0	0
VA/renhållning	3	2	2	0	0	0	0	0
SBF Admin	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## Medarbetarenkät 2024

Medarbetarenkäten genomförs årligen och från och med 2023 används systemet Brilliant för enkäten. Enkäten kunde besvaras under perioden 1-31 december 2024. Svarsfrekvensen för samhällsbyggnadsförvaltningen var 73 %, totalt i kommunen var svarsfrekvensen 72 %.

Frågorna är indelade i olika områden:

- Engagemang
- Teameffektivitet
- Ledarskap
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Attraktiv arbetsgivare (eNPS)
- Ledning
- Hållbart medarbetarengagemang
- Förvaltningsledning

Nytt för 2024 är att även Sunt Arbetslivs åtta friskfaktorer har inkluderats i enkäten:

- Rättvis
- Ledarskap
- Delaktighet
- Kommunikation
- Prioritering
- Kompetensutveckling
- Systematiskt
- Tidiga insatser

Resultatet redovisas både på övergripande nivå för hela samhällsbyggnadsförvaltningen men också på enhetsnivå. Alla enheter inklusive ledningsgruppen har upprättat handlingsplaner för arbete med resultatet av enkäten.

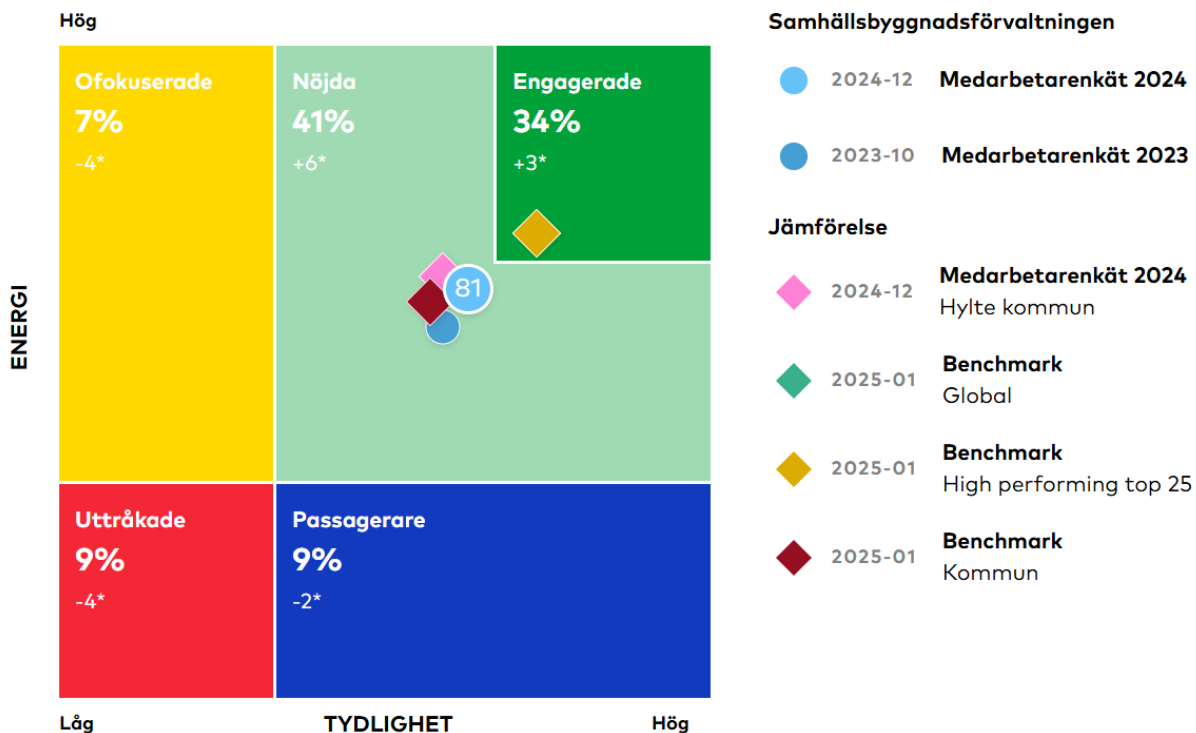
### **Resultat övergripande nivå**

#### ***Engagemang***



Nöjda - snart engagerade!

Gruppen har både energi och tydlighet i sitt arbete men det finns potential att öka engagemanget. För att öka engagemanget ytterligare är det viktigt att arbeta med de fokusområden som angetts på översiktssidan. Utforska vad gruppen kan påverka och om det finns något de, som grupp, kan börja eller sluta att göra. Öka tydligheten genom att först förtydliga de övergripande målen och därefter målen på grupp- och individnivå.



## Teameffektivitet



Samarbetet fungerar bra!

Samarbetet i gruppen fungerar bra och det finns förutsättningar att arbeta effektivt. Säkerställ fortsatt god nivå genom att behålla det som fungerar bra och kontinuerligt följa upp gruppens arbetssituation. Sök efter feedback och lärande från både din och andra grupper.



		Resultat	
2024-12	Medarbetarenkät 2024	<div style="width: 81%;"></div>	81
2023-10	Medarbetarenkät 2023	<div style="width: 75%;"></div>	75
		Jämförelse	
2024-12	Hylte kommun	<div style="width: 75%;"></div>	75
2025-01	Kommun	<div style="width: 72%;"></div>	72
2025-01	High performing top 25	<div style="width: 83%;"></div>	83
2025-01	Global	<div style="width: 77%;"></div>	77

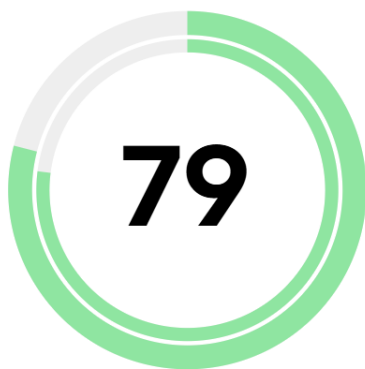


## Ledarskap



Du är en bra ledare!

Gruppen uppskattar det du gör och har förtroende för dig som ledare. Utforska och förstärk det som fungerar bra och bygg vidare på dessa ledarbeteenden. Efterfråga feedback för att lära från andra ledare och även från den egna gruppen. Nästa steg är att gå från en bra ledare till en utmärkt ledare!



2024-12 Medarbetarenkät 2024

79

2023-10 Medarbetarenkät 2023

77

### Resultat



### Jämförelse

2024-12 Hylte kommun

77

2025-01 Kommun

75

2025-01 High performing top 25

87

2025-01 Global

80

## Organisatorisk och social arbetsmiljö



Sund arbetsmiljö

Gruppen upplever att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överlag fungerar bra. Detta ger goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö. Fokusera på att förbättra de områden inom indexet som har lägre resultat. Efterfråga feedback för att lära från andra ledare och även från den egna gruppen. Om det finns stor andel medarbetare som upplever diskriminering eller kränkningar behöver detta adresseras och följas upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet.



2024-12 Medarbetarenkät 2024 **80**

2023-10 Medarbetarenkät 2023 **74**

### Jämförelse

2024-12 Hylte kommun **73**

2025-01 Kommun **70**

2025-01 High performing top 25 **82**

2025-01 Global **76**

### Attraktiv arbetsgivare



2024-12 Medarbetarenkät 2024 **5**

2023-10 Medarbetarenkät 2023 **-6**

2024-12 Hylte kommun **-6**

2025-01 Global **16**

2025-01 High performing top 25 **45**

2025-01 Kommun **-13**

● Kritiker ● Passiva ● Ambassadörer



**38%**

Ambassadörer

**30%** PASSIVA

**33%** KRITIKER

## Ledning (kommunövergripande)



Dina medarbetare upplever bristande förtroende för ledningen. Att skapa förtroende i organisationen är viktigt för att upprätthålla engagemang och skapa interna ambassadörer.



2024-12 Medarbetarenkät 2024

62

2023-10 Medarbetarenkät 2023

56

### Resultat

### Jämförelse

2024-12 Hylte kommun

57

2025-01 Kommun

55

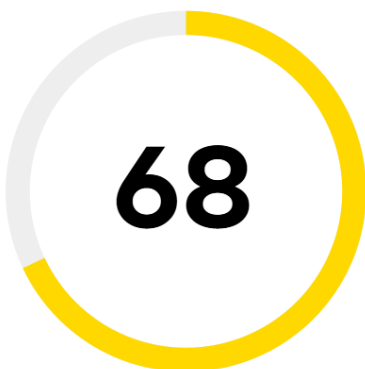
2025-01 High performing top 25

76

2025-01 Global

66

## Förvaltningsledning



2024-12 Medarbetarenkät 2024

68

### Resultat

### Jämförelse

2024-12 Hylte kommun

58

## Hållbart medarbetarengagemang (HME)



2024-12 Medarbetarenkät 2024

81

### Resultat

### Jämförelse

2024-12 Hylte kommun

81

## Sunt Arbetsliv friskfaktorer

Index för friskfaktorer på Samhällsbyggnadsförvaltningen, Hylte kommun.

