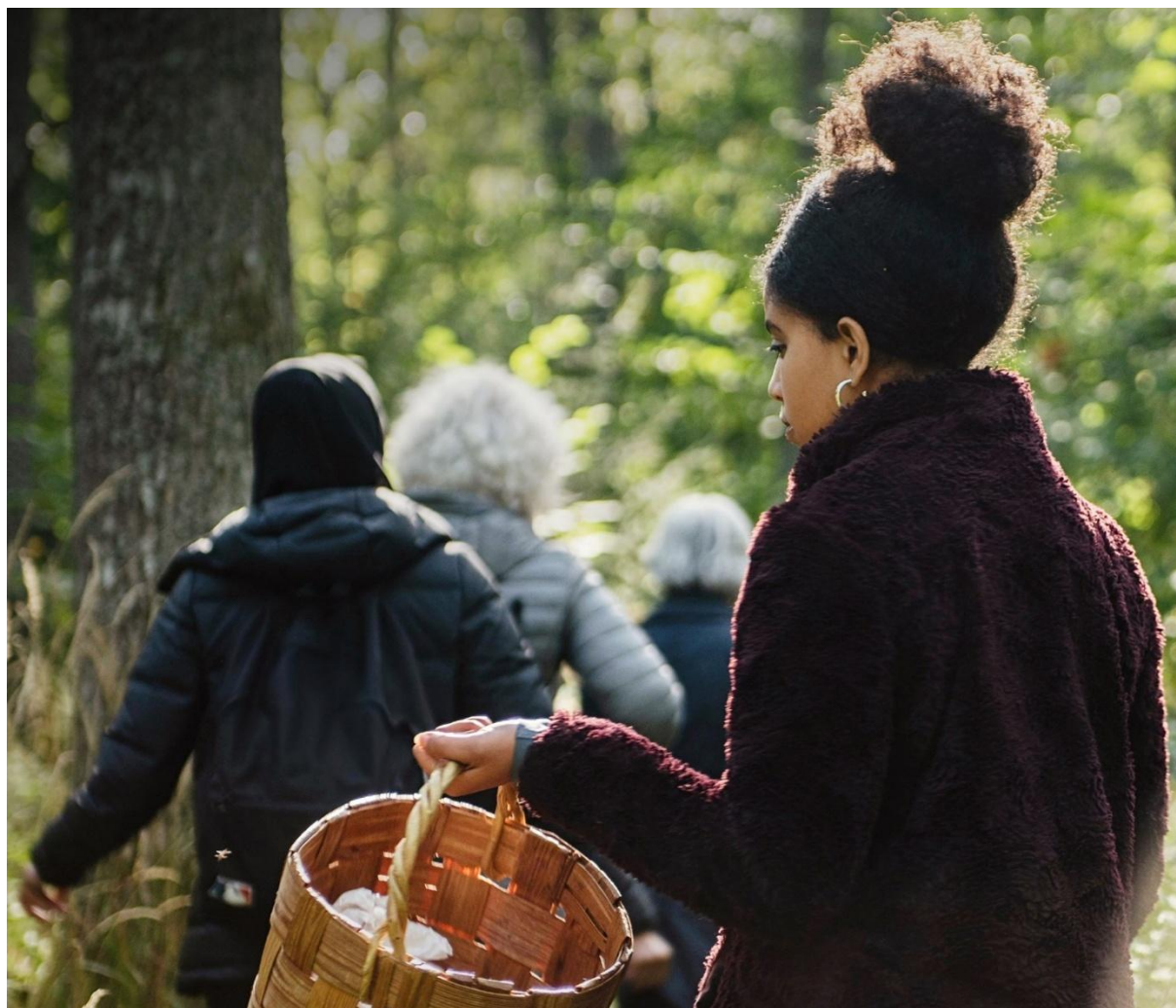




**Huddinge**

# Arbetsmiljörapport gällande år 2024




## Kommunstyrelsen



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>4</b>
Arbetsskador och tillbud .....	4
Sjukfrånvaro .....	4
Personalomsättning .....	5
Övertid och mertid .....	5
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	6
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete.....	6
Företagshälsovård .....	6
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	6
Arbetet med medarbetarundersökningen .....	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	7
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	7
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare .....</b>	<b>7</b>
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder .....	7

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	 12	Arbete med att sänka personalomsättningen	 Avslutad	2024-03-31
		Önskad effekt		
		Den önskade effekten är att öka förvaltningens förmåga till kompetensförsörjning.		
		Översyn av riktlinjer för styrande dokument	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt		
		Tydliga styrsignaler		

## Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist

I förra årets rapport togs risken för arbetsrelaterad utmattning upp. Risken var identifierad utifrån dels ett fortsatt behov av förändringsarbete, dels att det fanns behov av att rekrytera nya medarbetare på grund av den höga personalomsättningen. Risken handlade om att kvarvarande medarbetare skulle kunna få en högre arbetsbelastning och att historiken kunde förloras samt att uppdragen inte skulle ha samma tempo. Flera av förvaltningens yrkesgrupper var svårrekryterade, vilket medförde betydande insatser för att nå kvalificerade kandidater till vakanta befattningar.

En av åtgärderna som föreslogs i syfte att få ner personalomsättningen och öka förvaltningens förmåga till kompetensförsörjning var att implementera en ny process för kompetensbaserad rekrytering. En övergripande strategi för kommunkoncernens kompetensförsörjning togs fram, eftersom en av de viktigaste frågorna under de kommande åren är att hitta rätt medarbetare, behålla och utveckla dem. Med anledning av detta har en ny sektion för rekrytering och kompetens byggts upp under 2024. Detta möjliggör en leveransmodell med stöd i chefsrekryteringar till samtliga förvaltningar, samt specialisterrekrytering till Kommunstyrelseförvaltningen och Miljö- och bygglovsförvaltningen. Övergången till nytt arbetssätt inklusive implementering av nytt rekryteringsverktyg har genomförts.

För att förstärka HR-stödet till chefer, fattades ett beslut om att centralisera HR-funktionerna till ett (1) HR. Arbetet med centraliseringen påbörjades hösten 2023 och pågick under hela 2024.

I dagsläget har förvaltningens personalomsättning minskat, vilket är en del i att trygga personalförsörjningen inom förvaltningen. Åtgärderna har därmed fått önskad effekt.

En oro som fanns i förvaltningen var att styrsignalerna var otydliga. En översyn av styrande dokument har genomförts som en åtgärd för att förhindra otydlighet. Nytt styrdokument finns på plats, vilket bidrar till tydligare styrsignaler. Därigenom har åtgärden fått önskad effekt.

# Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

## Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	8
Antal rapporterade tillbud	17
Antal klarmarkerade händelser	7

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

Kommunstyrelsens förvaltning har under året haft 17 tillbud. Majoriteten av anmälningarna har handlat om hot eller obehagliga situationer som medarbetarna utsatts för från kommuninvånare. Som exempel på detta kan nämnas obehagliga sexuella anspelningar, blottning utanför kontorsfönster, otrevligt/hotfullt bemötande etcetera. Det är viktigt att arbetsgivaren fortsätter att stötta medarbetarna och rusta dem som har i sitt arbete att möta människor i affekt på ett bra sätt. Ett verktyg är kollegial handledning, men även coachande samtal och professionell handledning från exempelvis företagshälsovården.

När det gäller arbetsskador, så handlade majoriteten av dessa om olika typer av färdolycksfall. Två arbetsskador har handlat om olycksfall i arbetet.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	3,1	4,2	-1,1
Kvinnor	4,1	5,8	-1,7
Män	1,4	1,8	-0,4
<b>Kort sjukfrånvaro (0–14 dagar)</b>			
Totalt	1,4	1,5	-0,1
Kvinnor	1,5	1,5	0,0
Män	1,3	1,5	-0,2
<b>Lång sjukfrånvaro (15-dagar)</b>			
Totalt	1,6	2,7	-1,1
Kvinnor	2,6	4,2	-1,6
Män	0,1	0,3	-0,2

Den totala sjukfrånvaron för 2024 var 3,1 procent, vilket är en minskning med 1,1 procentenheter jämfört med 2023. Nivån är den lägsta noterade på flera år. Trenden är att sjukfrånvaron minskar. Som exempel kan nämnas att för 2024 hade Samhällsbyggnadsavdelningen en sjukfrånvaro på 1,6 procent, vilket bidrog till förvaltningens sänkta totala sjukfrånvaro. Övriga avdelningar hade en sjukfrånvaro mellan 2,6–4,4 procent.

Förvaltningens totala sjukfrånvaro för kvinnor var 4,1 procent och för män 1,4 procent. Kvinnors sjukfrånvaro har därmed minskat med 1,7 procentenheter och för männen har den minskat med 0,4 procentenheter.

Den korta sjukfrånvaron (0–14 dagar) har minskat marginellt (0,1 procentenhet) under 2024 jämfört med 2023. Trenden gällande den korta sjukfrånvaron är att nivån i stort sett är densamma från år till år sedan 2021.

Den längre sjukfrånvaron över 15 dagar har minskat med 1,1 procentenhet. Kvinnors längre sjukfrånvaro har minskat med 1,6 procentenheter och männens med 0,2 procentenheter.

Kommunstyrelsens förvaltning har arbetat strukturerat med rehabilitering av längre tids sjukfrånvaro. Ett prioriterat område har varit ett nära och aktivt samarbete mellan chef och medarbetare under pågående sjukfrånvaro och vid återkommande korttidssjukfrånvaro. För dem som är eller har blivit sjukskrivna, så har insatser för återgång till arbete genomförts tillsammans med företagshälsovård och HR. Handlingsplaner och olika arbetsanpassningar har tagits fram.

Orsakerna till rehabilitering har varierat. Majoriteten av sjukskrivningarna har handlat om fysiska sjukdomar som inte är arbetsrelaterade. Det finns även rehabiliteringsärenden som handlar om utmattning, både arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade.

När det gäller de avslutade rehabiliteringsärendena, så har drygt 83 procent av medarbetarna återgått till ordinarie arbete och 14 procent har antingen slutat sin anställning på egen begäran i Huddinge kommun eller så har visstidsanställningen tagit slut. Tre procent har återinsjuknat.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
<b>Totalt</b>	9,7 %	12,0 %	-2,3
Kvinnor	9,7 %	12,0 %	-2,3
Män	9,8 %	11,9 %	-2,1
Antal avgångar (externa)	39	44	-5

Personalomsättningen inom förvaltningen har minskat med 2,3 procentenheter. Under pandemiåren var personalomsättningen rekordlåg (9,0 procent) för att efter pandemin öka till 19,5 procent. Nu har läget stabiliserats tillbaka till 9,7 procent och är nu under normalnivån (10–12%).

För att minska personalomsättningen har förvaltningen arbetat med organisationsstrukturen på flera sektioner samt tillsatt enhetschefer för att skapa bättre förutsättningar för ett nära ledarskap och en bra arbetsmiljö.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	17	184	-167
Övertidstimmar	706	205	501
Summa	723	389	334

Totalt sett har förvaltningens mertid och fyllnadstid minskat med 167 timmar medan övertidstimmarna ökat med 501 timmar under 2024 jämfört med 2023.

Det är främst Administrativa sektionen, som hade en högre nivå avseende rapporterade övertidstimmar 2024 än under 2023 (717 timmar 2024 jämfört med 355 timmar 2023). Orsaken beror primärt på Europaparlamentsvalet, vilket resulterade i att flera av sektionens medarbetare arbetade övertid under en begränsad period. Det finns även en viss koppling till uppföljningen av lokalvården.

Även Service- och kommunikationssektionen hade en högre nivå av rapporterade övertidstimmar än föregående år kopplat till Europaparlamentsvalet. Andra orsaker har varit arbetet med Mål- och budgetdokumentet, samt närvaro på helger vid kommunens event, såsom exempelvis Huddingedagen och områdesdagar i Flemingsberg och Skogås.

En del medarbetare inom förvaltningen har höga årsarbetstidskonton, vilket hanteras i dialog med respektive chef.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Förvaltningens avdelningar har genomfört APT enligt samverkansavtalet. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett inom ramen för förvaltningssamverkan (FSG). Personalpolicyn tas upp i introduktionen av nyanställd personal samt vid APT och finns även tillgänglig på Insidan. Den fysiska arbetsmiljörenden har genomförts med en avslutande rapport. Samtliga risker och åtgärder som lyfts under den fysiska arbetsmiljörenden kommer att kunna åtgärdas på avdelnings-, sektions- eller enhetsnivå.

Fokus under hösten 2024 har varit medarbetarskap, dels utifrån Medarbetarundersökningen, dels utifrån den nya utbildningen om aktivt medarbetarskap. Andra områden som avdelningarna har arbetat med är hot och våld samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Avdelningarna inom förvaltningen har genomfört regelbundna möten månadsvis där bland annat årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet, uppföljning av processer och andra aktuella frågor har tagits upp för information och diskussion.

HR-avdelningen har genomfört en stor och omfattande omorganisering genom att HR-funktionen har centraliserats till ett (1) HR. I och med detta har fokus varit uppföljning av den genomförda centraliseringen, förändrade mötesstrukturer, de nya rollerna i organisationen, arbetsbelastning, utveckling av processer och kompetenser samt att ensa arbetssätt. Ambitionen har varit att bygga upp en lärande avdelning och att utveckla det konsultativa arbetssättet. Arbetet fortsätter under 2025.

## Kartläggning/Arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljörender, övriga kartläggningsmetoder samt kartläggning inför verksamhetsförändring) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

I stort sett så har alla enheter och sektioner genomfört den periodiska kartläggningen av arbetsmiljön via checklistor enligt rutin under 2024.

En av sektionerna har fått externt fördjupat stöd och tagit fram en handlingsplan för det fortsatta förändringsarbetet angående struktur, ledarskap, roller samt uppdrag.

## Företagshälsovård

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

Samtliga avdelningar har avropat tjänster inom företagshälsovård. Framförallt har det handlat om stödsamtal och coachande samtal.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Inom Kommunstyrelsens förvaltning arbetar alla avdelningarna med aktiva åtgärder. Som exempel kan nämnas arbetet med att lyfta kommunens rutiner kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Ekonomiavdelningen har haft workshop/bikupa om resultatet kring kränkningar och diskriminering utifrån frågeställningen "Vad behöver vi göra för att förhindra att någon medarbetare känner sig orättvist eller nedlåtande behandlad?". Även Digitaliseringsavdelningen och Avdelningen för administration och service har haft särskilt fokus på kränkningar, då några medarbetare rapporterat i Medarbetarundersökningen att de blivit behandlade på ett orättvist eller nedlåtande sätt.

## Arbetet med medarbetarundersökningen

En medarbetarundersökning med nytt upplägg och ny leverantör genomfördes under hösten 2024. Samtliga avdelningar rapporterar att resultatet har presenterats och diskuterats på både APT och avdelningsmöten. Aktiviteter har tagits fram för att både förbättra och bibehålla resultaten. Exempel på fokusområden har varit arbetsbelastning, målstyrning och struktur, förtroende för ledarskap och kollegor, samarbetet mellan avdelningar/verksamheter samt möteskultur. Kontinuerlig uppföljning på både individ- och gruppnivå säkerställer att avdelningarna arbetar i rätt riktning.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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






Inga inspektioner har skett inom förvaltningen under 2024.

## Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Känner du till de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har de personer i din verksamhet som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete (=genomfört utbildningen)?	Ja

Förvaltningen arbetar systematiskt med att alla chefer ska ha genomfört den grundläggande arbetsmiljöutbildning och certifierat sig. Detta är viktigt för att förvaltningen ska kunna säkerställa en grundläggande kunskapsnivå hos samtliga chefer. De avdelningar där chefer ännu inte är certifierade, behöver ha en plan för när utbildningen kan ske. Det vanligaste skälet till att alla chefer inte har en certifiering brukar handla om att de är nyanställda och att de därmed inte hunnit genomföra utbildningen ännu.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	 12	 Kommunikation kring förändringar	Anna Tengelin Skoog	2025-12-31
		 Gemensamma prioriteringar	Anna Tengelin Skoog	2025-12-31
		 Arbete med det aktiva medarbetarskapet	Anna Tengelin Skoog	2025-12-31
		 Friskfaktorsatsningen	Anna Tengelin Skoog	2025-12-31

## Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

**Risk: Arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist**

Förändring och utveckling är naturligt och nödvändigt i en kommunal organisation, men liksom de tidigare åren lyfts risken med för många förändringar samtidigt utan att det finns tillräckligt med både tid och kraft till förändringsarbete. Förändrings- och utvecklingsarbete påverkar arbetssätt, roller och ansvar inom förvaltningens avdelningar samt inom förvaltningen som helhet och även gentemot andra förvaltningar och bolag. Det är utmanande att arbeta i matrisorganisation eftersom roller, ansvar och mandat uppfattas olika och kan krocka med linjens och processens uppfattning, behov samt intresse. Förmågan att verka i och utveckla en matrisorganisation behöver utvecklas i samspel med övriga förvaltningar och bolag.



Flera avdelningar och sektioner upplever att det är ett högt förändringstryck och höga förväntningar på att effektivisera arbetet. Styrning som går isär och/eller brist på prioriteringar mellan process och linje kan orsaka stress och ohälsa. I många fall ska arbetet gå från ett fokus på operativt utförande till att leda i strategiskt förändringsarbete. Det påverkar risken för hög belastning med arbetsrelaterad utmattning som följd. Det är viktigt att hitta balansen mellan organisationens förmåga kontra det stora behovet av förändringar som är identifierat.

## **Åtgärder**

### ***Kommunikation kring förändringar***

Ett fortsatt arbete med utveckling av informationsflödet och kommunikationen genom hela organisationen behöver ske. Det är viktigt att upprätthålla en öppen dialog. Vid varje förändring av verksamheten ska en risk- och konsekvensanalys göras (ROK). Där behöver även kommunikationsperspektivet tas om hand.

Insidan och APT är de främsta verktygen för informationen både uppåt och nedåt i organisationen.

Inblicken är en kanal för information till samtliga medarbetare inom förvaltningen. Medarbetare behöver närvara för att ta del av det som sägs från ledningen.

Andra forum för gemensam information är Chefsforum och KSF-dagen.

Önskad effekt: Tydlig kommunikation kring förändringar som ger de bästa möjligheterna till att både förstå och agera utifrån sitt uppdrag. Ökad kunskap av förändringskompetens är nödvändig för alla medarbetare, vilket bidrar till ökat partnerskap och aktivt medarbetarskap.

### ***Gemensamma prioriteringar***

I objekten finns en prioriteringsstruktur och metod där det finns en tydlighet i hur man kan prioritera. I KSF:s ledningsgrupps verksamhetsplanering kommer denna fråga att fortsätta hanteras

Önskad effekt: De aktiviteter som identifieras prioriteras i en bra tidsordning så att förändringarna hinns med.

### ***Arbete med det aktiva medarbetarskapet***

Förändring är en naturlig del av arbetet. Behovet av förändringskompetens är därför nödvändig för både chefer och medarbetare. Detta är en del i det aktiva medarbetarskapet och partnerskapet. För att hantera den komplexa verksamheten med ständiga förändringar så arbetar förvaltningen med tillitsbaserad ledning och styrning. Detta medför ett behov av att utveckla det aktiva medarbetarskapet i syfte att öka förändringsbenägenheten och det egna ansvaret vid förändringsarbete. Exempel på forum för att utveckla medarbetarskapet är i samband med medarbetarsamtal och APT.

En utbildning gällande aktivt medarbetarskap har tagits fram tillsammans med en extern expert. Syftet och målet med utbildningen är att ge medarbetarna en tydligare bild av hur de aktivt förväntas bidra i de förändringar som eftersträvar en mer tillitsbaserad styrning och ledning inom kommunen. Utbildningen finns i form av en e-utbildning, APT-material och ett träningsprogram för chefer. Utbildningen har implementerats under 2024 inom Kommunstyrelsens förvaltning. Arbetet fortsätter under 2025.

Önskad effekt: Medarbetarna ökar sin initiativkraft samt tar ägarskap i olika frågor och därigenom bidrar till förvaltningens förändringsarbete.

### ***Friskfaktorsatsningen***

Kommunen har påbörjat en friskfaktorsatsning för samtliga förvaltningar. För KSF:s del innebär detta att chefer ska gå utbildning samt vid behov delta i Öppna Hus för att få mer vägledning i de olika friskfaktorerna.

Önskad effekt: Alla enheter, sektioner och avdelningar startar upp arbetet med friskfaktorerna för att säkerställa en friskare arbetsplats.