



Arbetsmiljörapport 2022

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet	3
Arbets-skador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning	5
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	7
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten.....	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	9
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	9
Kommentar till utvalda risker och åtgärder	10

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
För få s.k. tysta rum i Kommunhuset	8	Spelregler i kontorslandskap och flexibel användning av lokaler	✓ Avslutad	2022-04-30
		Önskad effekt Snabbt och lätt hitta en rum för att ha samtal per telefon eller fysiskt. God tillgång till biytor.		

I förra årets arbetsmiljörapport lyftes följande risker upp:

- Många förändringar samtidigt utan förändringsledning
- Temperatur och luftkvalitet i kontorslokalerna
- För få s.k. tysta rum i Kommunhuset
- Arbetsrelaterad utmattning

Risken som handlar om för få tysta rum i Kommunhuset är åtgärdad, men övriga identifierade risker kvarstår även 2022 och återfinns därför i avsnittet 3.0 och 3.1.

Under pandemin (Corona, Covid-19) arbetade de flesta medarbetarna på förvaltningen hemifrån (distansarbete). Därför var lokalerna och mötesrummen inte ett problem under 2021. Under våren 2022 har de tidigare framtagna spelreglerna omarbetats och ersatts av en husbok med gemensamma förhållningssätt. Lokalerna har möblerats om till flexarbetsplatser med hemvister och olika arbetszoner. Fler mötesrum håller på att iordningsställas. Det nya arbetssättet provas under året, därför är det för tidigt att bedöma effekten av förändringen.

Samhällsbyggnadsavdelningen har inte ingått i införandet av flexarbetsplatser då försök med flexkontor i mindre skala påbörjats inom avdelningen redan före pandemin. Utvärdering kommer att ske under hösten 2022.

Under 2021 införde förvaltningen möjligheten till delvis distansarbete och de flesta av medarbetarna har, efter återgången från pandemin, valt att arbeta delvis på kontoret och delvis på distans.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	4
Antal rapporterade tillbud	7
Antal klarmarkerade händelser	9

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

Fem av de sju rapporterade tillbuden har varit exponering av smitta, Covid-19. Dessa har även rapporterats till Arbetsmiljöverket, eftersom Covid-19 klassades som en samhällsfarlig sjukdom. De två övriga tillbuden har varit hot- och våldssituationer per telefon vid Servicecenter.

Arbetskadorna, som är rapporterade i KIA under 2021, handlade om färdolycksfall per cykel och rollerblades. Färdolycksfall är svårt för arbetsgivaren att vidta några åtgärder kring, men händelserna har rapporterats och hanterats i KIA enligt rutin.

De ej klarmarkerade händelserna härrör från färdolycksfall och exponering av smitta.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron för 2021 ökade med 0,5 procentenheter jämfört med 2020. Jämfört med kommunen totalt, så har förvaltningen en låg sjukfrånvaro. Förvaltningen hade en total sjukfrånvaro på 3,9% för 2021, att jämföra med kommunens totala sjukfrånvaro på 8,5%.

Förvaltningens totala sjukfrånvaro för kvinnor var 4,8% och för män var motsvarande siffra 2,5%. Generellt bedöms den högre sjukfrånvaron för kvinnor bero på att de tar ett större ansvar för familjen och hemmet. Statistik från Försäkringskassan visar denna tendens för hela Sverige, där kvinnors sjukfrånvaro är dubbelt så hög som mäns.

Den korta sjukfrånvaron (0-14 dagar) minskade marginellt under 2021 jämfört med 2020. Totalt var minskningen 0,1 procentenhet. Troligen är orsaken till den minskade korttidssjukfrånvaron inom förvaltningen att medarbetarna har kunnat arbeta på distans under Corona-pandemin i hög sträckning även under 2021. Visst arbete har kunnat utföras på distans även vid lindrigare symptom. I och med att många medarbetare inte har samlats på kontoret i samma utsträckning som tidigare, så har också de årstidsbundna sjukdomarna minskat.

Det är sjukfrånvaron över 15 dagar som har ökat (totalt 0,7 procentenheter). Både kvinnors och mäns längre sjukfrånvaro har ökat i stort sett lika mycket.

Kommunstyrelsens förvaltning har arbetat strukturerat med rehabilitering av längre tids sjukfrånvaro. Ett prioriterat område har varit ett nära och aktivt samarbete med 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-sektionen. Handlingsplaner och olika arbetsanpassningar har tagits fram.

Orsakerna till långtidssjukskrivningarna har varierat – som exempel kan nämnas planerade operationer, långtids-Covid samt både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad psykisk belastning.

I majoriteten av de avslutade rehabiliteringsärendena, har medarbetarna återgått till ordinarie arbete.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	13,5 %	9,0 %	4,5
Kvinnor	12,5 %	11,7 %	0,8
Män	15,3 %	4,8 %	10,5
Antal avgångar (externa)	46	29	17

Under 2021 ökade personalomsättningen totalt sett med 4,5 procentenheter till 13,5%, jämfört med 9% 2020. Det motsvarar 17 fler personer som slutade på förvaltningen 2021 än 2020. Dock var personalomsättningen 2021 bara marginellt högre än 2019, då omsättningen var 13,2%. Siffrorna för 2021 håller sig inom det normala värdet för förvaltningen, då snittet för de senaste sex åren är ca. 13%. Däremot finns det en tendens till att personalomsättningen ökar under 2022.

En av orsakerna till att personalomsättningen 2020 var så låg som 9% var troligen pandemin då osäkerheten gjorde att många valde att vara kvar i sina anställningar. I avgångsintervjuer har framkommit att flera medarbetare, som har slutat under 2021, velat gå vidare till nya utmaningar efter en längre tids anställning. Andra skäl som angetts är exempelvis önskan att arbeta närmare bostaden, många förändringar som lett till stress samt löneläget. Några medarbetare har gått i pension under året.

Totalt på förvaltningen så är det fler män än kvinnor som har slutat sina anställningar under 2021, men det går inte att se någon särskild orsak till detta.

Även om förvaltningens totala personalomsättning hållit en rimlig nivå under 2021, så har vissa avdelningar och sektioner en betydligt högre siffra. Sett per avdelning, så kan följande noteras:

Avdelningen för service och administration hade den högsta personalomsättningen i förvaltningen, 17%. För Administrativa sektionen, som ingår i avdelningen, var personalomsättningen hela 30,8%, vilket har lett till ett utmanande läge beträffande viktiga uppdrag såsom registratur, nämndsekretariat samt intern samordning och projektledning. Under våren 2022 har en ny chef tillträtt som arbetat intensivt med rekrytering och att skapa trygghet inom sektionen med erforderligt stöd och i nära samarbete med HR-sektionen. Arbetet med bland annat struktur, tydlighet i roller och uppdrag samt mötesformer har påbörjats. HR-sektionen har även genomfört extra avgångsintervjuer med medarbetare som valt att sluta för att fånga upp orsaker. Genomförda intervjuer talar för att den höga personalomsättningen inom sektionen har uppstått pga. brister i tidigare ledarskap, otydliga roller, arbetsbelastning och bristande struktur.

Både Ekonomiavdelningen och Samhällsbyggnadsavdelningen hade en personalomsättning på ca. 14 %. Det är flest män som har avslutat sina anställningar inom båda avdelningarna. Det finns svårigheter att nyrekrytera till bristyrkesgrupperna inom samhällsbyggnadsområdet, eftersom förvaltningen konkurrerar med både privat och offentlig sektor om liknande befattningar. Löneläget är en allt oftare förekommande orsak till avgångar inom Samhällsbyggnadsavdelningen. Det är svårt både att behålla och att rekrytera erfarna medarbetare med anledning av det lägre löneläget jämfört med den privata sektorn. Avdelningen har på grund av konkurrensen satsat på att ha genomarbetade kompetensutvecklingsplaner och att ge möjligheter till god kompetensutveckling som kompensation. Det är viktigt att behålla en hög nivå på kompetensutveckling för att kunna konkurrera och behålla kvalitén i avdelningens projekt.

Konsekvenserna av en hög personalomsättning under en längre period är att förvaltningen förlorar kompetens och riskerar att inte kunna leverera på uppsatta mål.

Digitaliseringsavdelningen och HR-avdelningen hade en personalomsättning under 10%.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	28	269	-241
Övertidstimmar	101	387	-286
Summa	129	656	-527

Både mertids-, fyllnadstids- och övertidstimmar har minskat 2021 jämfört med 2020. Summan har gått från 656 till 129 timmar. Timmarna har även minskat rejält jämfört med 2019 då mertids-/fyllnadstid och övertidstimmar var 914. Anledningen till att timmarna har minskat är oklar, men en tänkbar orsak är att det beror på ett förändrat arbetssätt under pandemin. Minskningen beror troligen inte på att arbetsbelastningen minskat, snarare visar medarbetarenkätens resultat att den har ökat.

Den övertid som redovisats 2021 härrör sig från Internservice och Servicecenter och utgörs av dels tid för teknisk support vid kommunfullmäktigemöten samt vid behov av service efter ordinarie arbetstid för posthantering/reception, dels till en av Servicecenters ansvarsområden som är visning av Stationshuset i Stuvsta för privatpersoner utanför kontorstid.

Digitaliseringsavdelningen har, precis som under 2020, använt konsulter för att avlasta Helpdesk. Avdelningen har under 2021 byggt upp en helt ny tjänst i form av en studio för digitala sändningar, vilket påverkat resursbehovet inom digitalt stöd. Vidare har arbetet med nätinфраstruktur avlastats med konsultstöd.

Enligt kommunens lokala arbetstidsavtal, så ska flextid användas vid planerad arbetstid till skillnad från mer akuta situationer då övertid eller mertid/fyllnadstid är mer tillämpligt. Chefer behöver vara uppmärksamma på flextidssaldona (numera årsarbetstidssaldona) så att de varken blir för höga eller för låga samt planera för när tidsuttagen från saldona kan ske. Saldoavstämningar görs några gånger per år.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Samverkansavtalet samt arbetsmiljöpolicyn/personalpolicyn ligger till grund för arbetsplatsträffarna (APT) och övrigt samspel mellan chefer och medarbetare. På APT har medarbetarna gjorts delaktiga när det bland annat gäller kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön, rutiner, medarbetarenkätens resultat och åtgärder samt handlingsplaner. Andra frågor som tagits upp på APT under året har varit verksamhets- och arbetsplaner, lönekriterier, flexibla arbetsplatser och distansarbete.

Arbetsplatsträffar och samverkan har genomförts enligt samverkansavtalet, med undantag av Administrativa sektionen inom Avdelningen för service och administration. Detta har dock styrts upp i och med att ny chef, som tillträdde i april 2022, har utarbetat och implementerat en ny mötesstruktur för arbetsplatsträffar.

Chefer och medarbetare inom sektionerna har träffats även i andra möten, både digitalt och fysiskt. Som exempel på sådana möten kan nämnas daglig incheckning (särskilt under pandemin), digitala utcheckningar på fredagar, workshops kring olika teman såsom exempelvis flexibla arbetsplatser och spelregler samt åtgärder utifrån medarbetarenkätens resultat. Ett annat exempel som kan nämnas är att Digitaliseringsavdelningen har haft digitala avdelningsmöten varannan vecka under 2021. Denna täta frekvens ansågs viktig utifrån omfattande distansarbete samt flera nya chefer och medarbetare. Dessa möten har spelats in så att medarbetarna även kan ta del av dem i efterhand. Avdelningen har haft en digital avdelningsdag under våren 2021 och en fysisk avdelningsdag i november 2021 (mellan restriktionerna). För att ytterligare stimulera social samvaro under 2021 har avdelningen haft digitala fredags-quiz. Ledningsgruppen har spelat in veckovideos efter ledningsmötena. Dessa videos har sedan publicerats i avdelningens team.

Under pandemin 2021 hölls de förvaltningsövergripande chefsmötena (Chefsforum) digitalt. Däremot genomfördes inte de förvaltningsövergripande informationsträffarna (Inblicken) för medarbetare och chefer. Inblicken har återupptagits under 2022 och bedöms vara ett viktigt forum för att dela information och skapa samhörighet inom förvaltningen.

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 återskärts till medarbetarna?	Ja

Kartläggning av ensamarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) samt hot och våld har genomförts genom att chefer och medarbetare har gått igenom de checklistor som berör dessa frågor. De risker som har identifierats har noterats i handlingsplaner och åtgärder har tidplanerats.

Skyddsronder för den fysiska arbetsmiljön kommer att genomföras först under hösten 2022, dels för att de flesta arbetade på distans under större delen av 2021 och våren 2022, dels för att förvaltningen införde flexarbetsplatser under våren 2022. Det är därför ännu för tidigt att utvärdera hur den fysiska arbetsmiljön är på förvaltningen. Utvärdering av införandet av flexarbetsplatser behöver göras löpande inom alla avdelningar under 2022.

Skyddsombud har fått de genomförda skyddsronderna skriftligt för att sedan kunna lämna synpunkter på både risker och åtgärder.

Återskrivning till medarbetarna sker via APT.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården har anlitats för samtalsstöd och stöd i samband med olika bedömningar. De har även varit ett stöd för de medarbetare som har drabbats av längre sjukfrånvaro på grund av post-Covid. Möjligheten att använda krisstöd finns också för både medarbetare och chefer. Information om detta finns tillgänglig på kommunens intranät, Insidan.

Företagshälsovården har även anlitats för en övergripande arbetsmiljökartläggning på Avdelningen för Service och administration då risker identifierats i arbetsmiljön. Utifrån kartläggningen togs en handlingsplan fram.

Någon avdelning har nämnt att de inte har haft behov av att anlita företagshälsovården under året och att frågan därför inte är aktuell för dem. Chefer och medarbetare känner dock till att möjligheten finns om behov uppstår.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen innebär att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt kontinuerligt arbeta för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Förvaltningen arbetar för att underlätta för medarbetarna att kunna förena arbete och föräldraskap. Som exempel nämns möjlighet till distansarbete och att i möjligaste mån undvika att förlägga möten före kl. 08.30 och efter kl.16.00.

Inom Avdelningen för service och administration (Kommunikationssektionen) har resultatet från medarbetarenkäten visat att flera medarbetare upplevt att det kan vara utmanande att kombinera föräldraskap med arbete. Det framkom även att vissa medarbetare upplevde diskriminering och orättvisa inom sektionen. En fördjupad analys har genomförts tillsammans med extern part och arbete pågår med att genomföra åtgärder enligt framtagen handlingsplan. Administrativa sektionen kommer att påbörja ett arbete med diskrimineringsfrågorna under hösten 2022.

I samband med att förvaltningen infört flexarbetsplatser, så har även hänsyn tagits till medarbetare med särskilda behov.

Inom rekryteringsområdet är arbetet starkt inriktat på att vara fördomsfritt och jämlikt genom en tydlig rekryteringsprocess.

Gällande löner och andra anställningsvillkor samt kompetensutveckling och befordran så följer förvaltningen kommunens processer för att säkerställa en diskriminerings- och fördomsfri arbetsplats.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

I årets medarbetarenkät finns en blandning av områden som medarbetarna tycker fungerar bra och områden som kan fungera bättre. Förvaltningen har många gröna staplar, till exempel inom ledarskap och socialt klimat och har nu i år också grönt på effektivitet, vilket är viktiga områden och mycket positivt. Samma två områden som förra året utmärker sig negativt och är röda. Dessa områden är arbetsrelaterad utmattning och målkvalitet. Bristande målkvalitet hänger tätt samman med arbetsrelaterad utmattning.

Samtliga avdelningar har redovisat resultatet av medarbetarenkäten för sina medarbetare. Handlingsplaner med åtgärder har tagits fram på sektionsnivå och i några fall även på avdelningsnivå. Arbetet har genomförts på arbetsplatsträffarna (APT) där diskussioner har skett om hur sektionerna ska arbeta vidare med de identifierade förbättringsområdena. Inom några sektioner är antalet medarbetare för få för att få ett eget resultat. Arbetet har då utgått från avdelningens samlade resultat.

Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller hot och våld ska aldrig accepteras. Enkätens resultat visar dock att det finns medarbetare som upplevt att de varit utsatta. I resultatgenomgången av medarbetarenkäten har rutinerna för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier förtydligats. Det finns även medarbetare som varit utsatta för våld i sitt tjänstutövande från exempelvis kommuninvånare. I de fall arbetsgivaren fått kännedom om att detta förekommit, har handlingsplaner med åtgärder upprättats. Alla chefer uppmanas årligen att gå igenom de rutiner som gäller med sina medarbetare vid APT. En artikel om detta har publicerats på Insidan.

Inom Avdelningen för service och administration finns utmaningar, främst inom Kommunikationssektionen och Administrativa sektionen. Exempel på utmaningar har varit otydligt ledarskap (kopplat till mål och uppdrag), otrygghet och brist på social samvaro. De nya cheferna, som nu tillträtt, prioriterar arbete för att skapa kontinuitet och en trygg arbetsmiljö inom sektionerna.

Ekonomiavdelningen har förbättrat sitt resultat jämfört med föregående år. Förbättringar har framförallt skett inom medarbetarkraft, delaktighet och målkvalitet, men ett fortsatt utvecklingsarbete finns. Arbetet med åtgärder och handlingsplaner bedrivs på sektionsnivå och inarbetas i sektionernas arbetsplaner.

På HR-avdelningen har workshops och teman genomförts vid APT och avdelningsmöten gällande socialt klimat, delaktighet och målkvalitet. Arbetet kommer att fortsätta under hösten. HR-avdelningen har även genomfört en centralisering av HR-assistenter från förvaltningarna till HR-administrativa sektionen. HR-administrativa sektionen har prioriterat tre områden under 2022 i syfte att minska dubbelarbete och effektivisera processer för att kunna lägga mer tid på kvalitetshöjning och att säkerställa att processer efterlevs.

Samhällsbyggnadsavdelningen har förbättrat sitt resultat ytterligare inom alla områden sedan föregående års mätning. Varje sektion arbetar utifrån sina resultat i enkäten och tar fram egna handlingsplaner. Om det visar sig att någon sektion anser att det finns behov av att lyfta någon fråga till avdelningen, så tas den omhand i den plan som ledningsgruppen har för avdelningen.

Digitaliseringsavdelningen har gjort ett större analysarbete för att identifiera de frågor som var av störst vikt att diskutera. Exempel på förbättringsområden är arbetsprocesser, målkvalitet, socialt klimat, medarbetarskap, arbetsrelaterad utmattning och effektivitet. Under 2021 har den nya målstrukturen presenterats ett flertal gånger på avdelningsmöten i syfte att förbättra kännedomen om verksamhetsmålen. Vidare har avdelningen arbetat med ett formulera sitt uppdrag. Avdelningen har även i takt med etableringen av ny styr- och samverkansmodell (PM3) sett över forum och förbättringar kring sin beslutsprocess. Denna senare fråga är stor och komplex och pågår även under 2022.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Ingen verksamhet inom Kommunstyrelseförvaltningen har haft inspektion från Arbetsmiljöverket under 2021.











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

I dagsläget är 59 % av cheferna arbetsmiljöcertifierade inom förvaltningen. En delvis orsak till att fler chefer inom KSF inte har genomfört arbetsmiljöutbildningen är att några av cheferna är nyanställda under året och har inte hunnit gå utbildningen i arbetsmiljö ännu.

Fyra chefer har påbörjat arbetsmiljöutbildningen, men har ännu inte slutfört den. Planen är att så många som möjligt ska bli certifierade under 2022.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Många förändringar samtidigt utan tillräckligt med tid för förändringsledning. Risk för arbetsrelaterad utmattning som följd	 12	 Kommunikation kring förändringar	Camilla Broo	2022-12-31
		 Gemensamma prioriteringar	Camilla Broo	2022-12-31
		 Chefsutvecklingsprogrammet inom KSF	Camilla Broo	2022-12-31
För kallt och för varmt samt otillräcklig ventilation i kommunhusets lokaler	 8	 Bättre inomhusklimat	Camilla Broo	2022-12-31
Svårigheter med kompetensförsörjning	 16	 Helhetsgrepp kring möjliga orsaker för att vara en attraktiv arbetsgivare	Camilla Broo	2022-12-31
Social isolering och ergonomiska besvär med anledning av distansarbete	 8	 Regelbundna uppföljningar av distansarbete	Camilla Broo	2022-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Förändring och utveckling är naturligt och nödvändigt i en kommunal organisation, men liksom förra året, lyfts risken med för många förändringar samtidigt utan tillräckligt med tid till förändringsledning. Pågående förändrings- och utvecklingsarbete påverkar arbetssätt, roller och ansvar inom dels förvaltningens avdelningar, dels inom Kommunstyrelsens förvaltning som helhet samt även gentemot andra förvaltningar. Flera avdelningar och sektioner upplever att det är ett högt förändringstryck och höga förväntningar på att effektivisera arbetet. I många fall så 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. Detta kan vara anledningen till att risken för arbetsrelaterad utmattning fortsätter att vara kvar på samma, icke önskvärd nivå. Förslag för att minska den arbetsrelaterade utmattningen är fortsatt prioritering av förändringsinitiativen samt arbete med utveckling av informationsflödet genom hela förvaltningen. Kommunen har även påbörjat arbetet med att implementera tillitsbaserad ledning och styrning för att hantera komplexiteten. Chefer och nyckelpersoner inom förvaltningen har gått ett utvecklingsprogram under hösten 2021 och våren 2022 som syftade till att stärka Kommunstyrelsens förvaltning att vara en effektiv och ändamålsenlig administration som säkerställer att första linjens chefer, förvaltningschefer och Kommunstyrelsen kan vara lyckosamma i sin leverans till Huddingefamiljen. Delar av utvecklingsprogrammet kommer att ingå i introduktionen av nya chefer på KSF.

För att komma tillrätta med otydliga roller, gränsdragningar mellan förvaltningarna samt mellan avdelningar och sektioner, rutiner, processer och uppdrag, så behöver dessa förtydligas. Det saknas i vissa fall rutiner och processbeskrivningar, vilket medför att avdelningarna och sektionerna blir extra sårbara och personberoende.

Under 2021, men framförallt under 2022, har personalomsättningen ökat. Orsakerna till detta tros dels bero på att många valde att inte byta arbetsgivare under Coronapandemin, dels på grund av att stora förändringar i organisationen genomförts såsom centraliseringen av kommunikatörer, förändrat arbetssätt inom IT, förändringar inom vissa delar av nämndsekretariaten och centraliseringen av HR-administrationen. Inom exempelvis Administrativa sektionen har personalomsättningen ökat kraftigt under 2021. Rekrytering pågår, men det har varit svårt att rekrytera kandidater med tillräckligt bra kompetens. En oönskad hög personalomsättning kan också ses bland förvaltningens bristyrkesgrupper inom samhällsbyggnadsområdet där konkurrensen är hög både från privat och offentlig sektor. Inom Samhällsbyggnadsavdelningen pågår ett arbete tillsammans med HR gällande arbetsgivarvarumärke, karriärvägar, lönebildning och rekrytering i syfte att säkerställa kompetensförsörjningen.

Fortsatta analyser av avgångsorsaker behöver göras på flera avdelningar för att kunna rikta anpassade åtgärder såsom exempelvis arbete med ledarskapsutveckling, arbetsmiljöfrågor, organisationsutveckling och lönebildning. En enkät till medarbetare som väljer att sluta har implementerats under året, men ännu är underlaget för litet för att kunna dra några slutsatser. HR har genomfört extra avgångssamtal med medarbetare som valt att sluta på Administrativa sektionen.

Med distansarbete finns risk för social isolering och ergonomiska besvär. Risk finns även att arbetsskador, som sker under distansarbete, inte rapporteras och hanteras. För att motverka detta, så behöver närmaste chef kontinuerligt följa upp påverkan av distansarbetet. På Insidan finns filmer och tips som chefer och medarbetare kan använda sig av.

Problematiken kring temperatur och ljud/ljus har tagits upp under flera år och har lyfts även i år. För att komma tillrätta med för mycket värme i lokalerna under sommartid, har tre portabla kylaggregat inköpts och placerats ut i de hemvister där problemen är störst. I och med att förvaltningen infört flexarbetsplatser, har medarbetare även större möjligheter att arbeta i de delar av kommunhuset där inomhusklimatet är bättre. Chefer behöver stöd i att få veta vilka gränsvärden för temperatur och luftkvalitet som gäller för Kommunhuset utifrån de förutsättningar som finns.

På grund av införandet av flexarbetsplatser i april 2022 och för att de flesta medarbetarna fortfarande arbetade på distans med anledning av pandemin, så fattades beslut om att skjuta på årets fysiska arbetsmiljöronde till efter sommaren 2022. I de kommande arbetsmiljörounderna för kontor, behöver problematiken kring upplevd värme och kyla beaktas. Likaså behöver det utvärderas hur de nyligen (i juni 2022) utplacerade kylaggregaten fungerar.