



Arbetsmiljörappport 2023

Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	4
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
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

1. Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Social isolering och ergonomiska besvär med anledning av distansarbete	8	Regelbundna uppföljningar av distansarbete	✓ Avslutad	2022-12-31
		Önskad effekt Medarbetarna upplever ett gott socialt klimat och har en tillfredställande arbetsmiljö.		

I förra årets rapport togs risken för social isolering och ergonomiska besvär med anledning av distansarbete upp. Risken har minskat, då medarbetarna återvände till kontoret under år 2022 efter att nästan enbart ha arbetat på distans under pandemin. De flesta på förvaltningen arbetar nu delvis på distans, vilket möjliggörs genom kommunens riktlinje. Riktlinjen fastslår dock att cirka 51 procent av arbetet ska ske på kontoret, vilket motsvarar två-tre dagar per vecka. Övrig tid kan ske på distans efter överenskommelse med närmaste chef. Närmaste chef ska följa upp påverkan av distansarbete i medarbetarsamtalen. På Insidan finns filmer och tips som chefer och medarbetare kan använda sig av.

Övriga risker, som togs upp i arbetsmiljörapporten 2022, har omformulerats och återfinns i avsnitt 3 i denna rapport.

2. Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

2.1 Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	10
Antal rapporterade tillbud	9
Antal klarmarkerade händelser	8

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 återspeglats till medarbetarna under året?	Ja

Sex av de nio rapporterade tillbuden har varit exponering av smitta (Covid-19) vid Servicecenter. Dessa har även rapporterats till Arbetsmiljöverket, eftersom Covid-19 klassades som en samhällsfarlig sjukdom. De övriga tre tillbuden handlade om stress, hot och allergisk chock.

Arbetsskadorna, som är rapporterade i KIA under 2022, handlade om färdolycksfall och olycksfall (fall och skadad kroppsdel). Färdolycksfall är svårt för arbetsgivaren att vidta några åtgärder kring, men händelserna har rapporterats och hanterats i KIA enligt rutin.

När det gäller de ej klarmarkerade händelserna, pågår fortfarande handläggningen av dessa.

2.2 Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	4,4	3,9	0,5
Kvinnor	5,8	4,8	1,0
Män	2,1	2,5	-0,4
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,4	1,3	0,1
Kvinnor	1,6	1,4	0,2
Män	1,1	1,0	0,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	3,0	2,7	0,3
Kvinnor	4,2	3,4	0,8
Män	1,0	1,5	-0,5

Den totala sjukfrånvaron för 2022 var 4,4 procent, vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2021 och med 1.0 procentenheter jämfört med 2020. Förvaltningens sjukfrånvaro var mycket låg under pandemin. Trots ökningen under 2022 har förvaltningen fortfarande en låg sjukfrånvaro.

Förvaltningens totala sjukfrånvaro för kvinnor var 5,8 procent och för män 2,1 procent. Kvinnors sjukfrånvaro har ökat med 1.0 procentenhet jämfört med 2021, medan för männen har den minskat med 0,4 procentenheter. 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 männens.

Den korta sjukfrånvaron (0–14 dagar) ökade marginellt under 2022 jämfört med 2021. Totalt var ökningen 0,1 procentenhet.

Även den längre totala sjukfrånvaron över 15 dagar har ökat marginellt (0,3 procentenheter). Kvinnors längre sjukfrånvaro ökade med 0,8 procentenheter, medan männens längre sjukfrånvaro minskade med 0,5 procentenheter.

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 korttidsjukfrånvaro. 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 långtidssjukskrivningarna har varierat. Som exempel kan nämnas fysiska sjukdomar som inte är arbetsrelaterade, långtids-Covid samt både arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad psykisk belastning.

När det gäller de avslutade rehabiliteringsärendena har 84 procent av medarbetarna återgått till ordinarie arbete och 16 procent har antingen slutat sin anställning i Huddinge kommun eller tagit tjänstledigt.

2.3 Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	19,5 %	13,5 %	6,0
Kvinnor	21,1 %	12,5 %	8,6
Män	16,7 %	15,3 %	1,4
Antal avgångar (externa)	68	46	22

Under pandemin gick personalomsättningen på förvaltningen ner, men har sedan ökat. Orsakerna till den ökade personalomsättningen bedöms vara flera. Dels pågick ett effektiviseringsarbete där flera omorganisationer genomfördes, dels märktes en effekt av att många avvaktat med att byta arbetsgivare under 2020–2021 på grund av Coronapandemin.

Normalvärdet totalt sett i Sverige brukar vara en personalomsättning på cirka 10 procent, men varierar mellan olika branscher. Personalomsättningen inom kommunstyrelsens förvaltning uppgick under 2022 till 19,2 procent, vilket är en ökning med 5,6 procentenheter jämfört med 2021 då motsvarande siffra var 13,6 procent. 2020 var personalomsättningen 9 procent.

Siffrorna för 2022 motsvarade 68 personer som slutade på förvaltningen under året, vilket är 22 personer fler än föregående år. Sju personer av dessa avgick med pension. Det är flest kvinnor som har avslutat sina anställningar, vilket är naturligt eftersom förvaltningen består av cirka 61 procent kvinnor och 39 procent män.

Eftersom många har slutat i förvaltningen under året har arbetet med nyrekryteringar varit intensivt. För att nya medarbetare snabbt ska komma in i sitt arbete har förvaltningen en on-boardingprocess för nyanställda som innehåller checklistor, förvaltnings- och arbetsplatsintroduktion. Under 2022 har en digital förvaltningsintroduktion tagits fram. Den lanserades vid årsskiftet 2022/2023.

Avdelningen för service och administration hade den högsta personalomsättningen, 27,5 procent. Avdelningens organisation ses över och arbetsrutiner samt uppdrag förtydligas. Målsättningen är en förbättrad arbetsmiljö och ökad trivsel som leder till minskad personalomsättning. Det var framförallt Administrativa sektionen, Kommunikationssektionen och Servicecenter som hade en högre omsättning än övriga. Personalomsättningen på den Administrativa sektionen ledde under året till ett utmanande läge beträffande viktiga uppdrag såsom registratur, nämndsekretariat samt intern samordning och projektledning. Under våren arbetades det intensivt med att skapa trygghet inom sektionen med erforderligt stöd och i nära samarbete med HR. För att avlasta sektionschefen för den administrativa sektionen pågår en omstruktureringsprocess. Även Kommunikationssektionen hade en högre personalomsättning än tidigare år. Anledningarna till den höga omsättningen bedöms vara de stora förändringar som genomförts, bland annat genom centralisering och ny chef, vilket också medfört nya arbetssätt och utvecklat uppdrag. Servicecenters höga personalomsättning ses dock som normal utifrån samhällsväglärandets karaktär. Medarbetare går ofta vidare till roller med mer myndighetsutövning eller administration både inom kommunen och andra offentliga verksamheter.

Ekonomiavdelningen hade en personalomsättning på 22 procent, vilket är en ökning med 8,0 procentenheter jämfört med föregående år. Upphandlingssektionen, som under många år har legat högt beträffande personalomsättningen, hade en lägre omsättning 2022 jämfört med föregående år. För övriga sektioner har omsättningen ökat, vilket inneburit en högre arbetsbelastning för flera medarbetare och sektionschefer. Konsulter har tagits in för att stärka upp och vakanser har tillsatts.

HR-avdelningen ökade sin personalomsättning under 2022 till 17,9 procent, vilket är en ökning med 6,7 procentenheter jämfört med 2021. Under 2022 hade avdelningen sex avgångar.

Samhällsbyggnadsavdelningen (SBA) hade en personalomsättning på 15,4 procent, vilket är en ökning med 1,9 procentenheter jämfört med föregående år. Avdelningens personalkategorier är bristyrkesgrupper där rekrytering sker i tuff konkurrens med andra kommuner, myndigheter och konsultföretag.

Personalomsättningen på SBA är dock lägre jämfört med branschen i övrigt. Enligt Innovationsföretagens Investeringsindex för oktober 2022 var branschens personalomsättning 17,8 procent.

Digitaliseringsavdelningen hade en personalomsättning på cirka 10 procent, vilket är en minskning jämfört med 2021. De avgångar som skett under 2022 beror på att flera har gått vidare till nya tjänster inom andra kommuner eller statliga myndigheter. I dessa fall har de nya tjänsterna utgjort ett naturligt steg i karriären. Pensionsavgång och flytt till annan ort återfinns också i statistiken. Under 2022 har avdelningen, precis som samhället i stort, sett en fortsatt hög rörlighet (den så kallade pandemi-effekten) avseende arbetsmarknadens rörlighet. Avdelningen har under 2022 även utökats med medarbetare från andra förvaltningar i samband med införande av styr- och samverkansmodell för digitalisering samt den kommungemensamma Helpdesk-funktionen. Avdelningen arbetar med on-boarding av nya medarbetare via bland annat ett samlat informationsmaterial och mentorer.

2.4 Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	213	28	185
Övertidstimmar	623	101	522
Summa	836	129	707

Totalt sett har mertid/fyllnadstid och övertid ökat inom kommunstyrelsens förvaltning med 707 timmar under 2022. Till viss del är ökningen kopplade till arbetet med valet 2022 och stöd vid digitala sändningar efter kontorstid. Det finns även en koppling till kompetensförsörjningen utifrån att några avdelningar har haft svårt att hitta nya medarbetare med rätt kompetens. Under pandemin, då arbetet till största delen utfördes på distans, var antal mertid/övertidstimmar mycket låga men har nu ökat. Andelen mertid/övertidstimmar är dock lägre 2022 än före pandemin.

Vissa medarbetare har även höga årsarbetstidskonton, vilket hanteras i dialog med respektive chef.

2.5 Arbetsplatsträffar och samverkan

APT har genomförts enligt avtal inom samtliga avdelningar. Medarbetarna har gjorts delaktiga i arbetsmiljöarbetet genom att risker i arbetsmiljön har identifierats och diskuterats i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess årshjul. Med anledning av det som framkommit i dessa diskussioner har handlingsplaner för åtgärder tagits fram.

Avdelningarna och dess sektioner har även haft både digitala och fysiska avdelningsmöten samt avdelningsdagar.

Som exempel på mötesinnehåll både på APT och andra mötesforum kan följande nämnas:

- teambildning och social samvaro för att stärka det sociala klimatet
- lärdomar från utvecklingsprogrammet med fokus på partnerskap
- diskussioner om arbetsmiljöfrågor, rutiner och lönekriterier
- arbetsplatserna och lokalerna i kommunhuset samt de gemensamma förhållningssätten i Husboken
- VP/AP-arbetet

Samverkan med de fackliga organisationerna har skett på förvaltningsövergripande nivå (FSG). FSG på Kommunstyrelsens förvaltning har bland annat behandlat organisationsförändringar, budget, bemanning, medarbetarenkäten, sjukfrånvaron och arbetsmiljön i kommunhuset samt övergången till flexarbetsplatser.

Inblicken, som är ett fysiskt informationsforum för alla medarbetare i förvaltningen, pausades under pandemi-åren, men har under 2022 återupptagits. Inblicken genomförs fyra gånger per år.

Inom hela förvaltningen pågick en friskvårdssatsning (WE+) under januari-februari 2022. We+ är en motionstjänst för företag där medarbetare i grupper, online, motiverar varandra att röra på sig. Det sociala flödet med foton, videos och kommentarer står i centrum och alla är med på lika villkor.

2.6 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 återspeglats till medarbetarna?	Delvis

Under hösten 2022 genomfördes en gemensam fysisk arbetsmiljörund för kontoret tillsammans med huvudskyddsombud, sektionschefen för Internservice och HR. Åtgärder har skapats och uppföljning av dessa kommer att ske i samband med ny arbetsmiljörund hösten 2023. Vissa åtgärder har redan kunnat lösas, medan

andra kräver mer tid.

Det som framförallt togs upp i samband med arbetsmiljörenden var behovet av en ny lösning för förvaringsskåp, där medarbetarna bland annat kan förvara sina värdesaker och visst arbetsmaterial. Arbete pågår och kommer att lösas under 2023.

Under 2022 infördes flexarbetsplatser i kommunhuset. Detta var en nödvändig åtgärd för att använda kontorslokalerna på bästa sätt. Samhällsbyggnadsavdelningen ingick inte i denna förändring just då, utan behöll sina fasta arbetsplatser. Lokalerna delades in i hemvister med aktiva och mellanaktiva rum för ett visst fokus samt tysta platser vid behov av att arbeta ostörd. De tidigare spelreglerna omarbetades till gemensamma förhållningssätt för de olika arbetszonerna, mötesrummen och tysta rummen. Dessa samlades i förvaltningens Husbok att fungera som ett levande diskussionsunderlag i alla arbetsgrupper. Under året inrättades också fler mötesrum. Arbete pågår kontinuerligt för att säkerställa fungerande arbetsplatser och teknisk utrustning i kommunhuset. Trots de åtgärder som genomförts, så är störning i kontorslandskapen ett återkommande bekymmer som tas upp i arbetsmiljörenden. Det handlar främst om att de framtagna förhållningssätten inte följs. Alla arbetsgrupper behöver därför arbeta aktivt med implementeringen av förhållningssätten i Husboken. Det som också lyfts i arbetsmiljörenden är behovet fler tysta rum. Det finns även önskemål om att rusta upp vissa toaletter så att de blir trevligare att använda.

För att åtgärda de problem som medarbetarna identifierat i arbetsmiljörenden, så finns ett fortsatt behov av att se över användningen av förvaltningens lokaler. Detta behöver även ske på grund av att andra förvaltningar behöver få kontorsutrymmen på Kommunalvägen 28. För att åstadkomma en lösning med möjligheter för en ökad inflyttning i huset, fler tysta rum och bokningsbara mötesrum samt fler lunchplatser, har en översyn genomförts tillsammans med arbetsplatskonsult under våren 2023. En ny kontorslösning kommer att införas i september 2023.

En återkommande risk som tas upp i arbetsmiljörenden är upplevelsen av dålig ventilation i kommunhuset. Detta kommer dock inte att åtgärdas annat än med små medel med tanke på att nytt kommunhus kommer att byggas och stå färdigt 2027 enligt plan.

2.7 Företagshälsovård

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

Beställningarna till företagshälsovården har framförallt varit stödsamtal och samtal om stress samt stöd vid rehabilitering av långtidssjukskrivna medarbetare.

2.8 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.

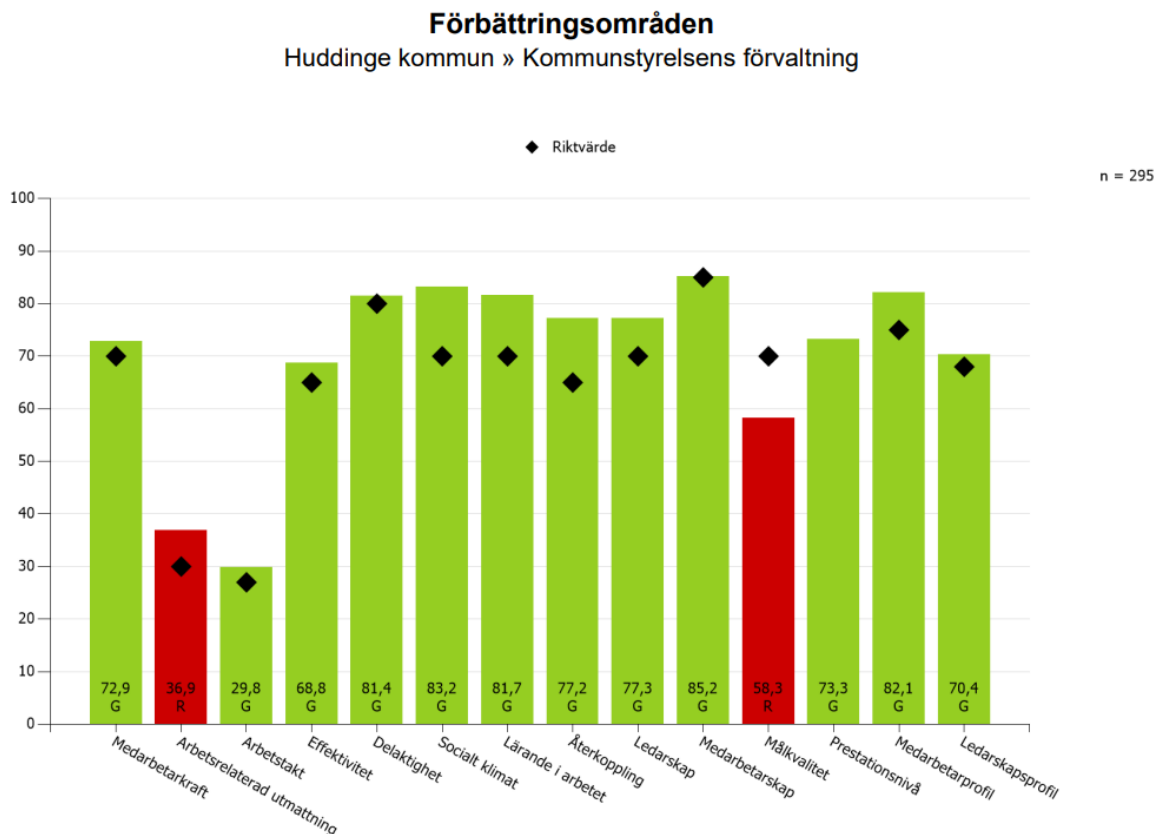
Inom rekryteringsområdet är arbetet starkt inriktat på att vara fördomsfritt och jämlikt genom en kompetensbaserad och tydlig rekryteringsprocess.

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

Samtliga avdelningar arbetar för att underlätta för medarbetarna att ha balans mellan arbete och föräldraskap. Några avdelningar nämner att hänsyn har tagits till att inte lägga möten före klockan 08.30 och efter klockan 16.00. Om arbetet tillåter finns det även möjlighet att arbeta delvis på distans.

Förvaltningen arbetar löpande med att införliva riktlinjerna om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Servicecenter lyfter att föräldraskapsfrågorna fått ett lågt utfall i medarbetarenkäten, vilket kan kopplas till att arbetet inom verksamheten är schemastyrt.

2.9 Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten



Höga värden önskvärda utom på utmattning där låga värden anger låg utmattning, samt arbetsstakt, där 25-30 är optimalt.

Svarsfrekvensen för förvaltningens medarbetarenkät 2023 var 96 procent, vilket är på en fortsatt mycket hög nivå och ger ett bra underlag för det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Prestationsnivån har tagit ett stort kliv uppåt från 69,7 i förra årets enkät till 73,3. Prestationsnivån är det sammanvägda resultatet i enkäten. Ett värde över 70 innebär en hög prestationsnivå där kraften finns att förändra, välbefinnandet är högt samt att risken för ohälsa är liten.

Förvaltningen har förflyttat sig i positiv riktning inom samtliga områden, även om två områden (Arbetsrelaterad utmattning och Målkvalitet) fortfarande har röda staplar.

Presentationen av resultatet på förvaltnings-, avdelnings- och sektionsnivå har skett inom samtliga avdelningar. Medarbetarna har varit delaktiga på APT med att ta fram förslag på olika åtgärder för att förbättra eller vidmakthålla ett redan gott resultat. Exempel på områden som avdelningarna kommer att arbeta vidare med är åtgärder för att utveckla och stärka arbetsmiljön, socialt klimat, målkvalité, arbetsrelaterad utmattning, arbetsstakt, delaktighet samt trivsel på arbetsplatsen.

Det finns sektioner som har särskilda utmaningar. Där har aktiva åtgärder påbörjats med bland annat chefsstöd och översyn av organisationsstrukturen.

2.10 Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Inga inspektioner har skett på förvaltningen under 2022.

2.11 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?	Nej
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Nej

De flesta chefer har fått en skriftlig vidarefördelning. Orsaken till att ett fåtal chefer saknar detta kan vara att de nyligen har tillträtt sitt uppdrag. I samband med att en vidarefördelning görs av överordnad chef, säkerställs även att tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper finns.

Kommunen säkerställer att chefer och skyddsombud har tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor genom en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Efter utbildningen skriver cheferna ett certifieringstest. Efter fyra år behöver cheferna gå en fördjupningsutbildning och göra ett nytt certifieringstest.

Skälet till att alla chefer inte är certifierade är att flera är nyanställda och har därmed inte hunnit genomföra kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning. Planen är att så många som möjligt ska kunna genomföra utbildningen under 2023.

3. Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattningspågrund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	 12	 Kommunikation kring förändringar	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Gemensamma prioriteringar	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Chefsutvecklingsprogrammet inom KSF	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Arbete med att sänka personalomsättningen	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Implementering av ny process för kompetensbaserad rekrytering	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Arbete med det aktiva medarbetarskapet	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
Frustration, stress och besvär på grund av lokalernas beskaffenhet i kommunhuset	 8	 Ny lokallösning i september 2023	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Kylaggregat under varmare årstid	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Revidering och implementering av de gemensamma förhållningssätten i Husboken	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31
		 Införande av ny tjänst som kontorsvärd	Anna Tengelin Skoog	2023-12-31

3.1 Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Risk för 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 två åren lyfts risken med för många förändringar samtidigt utan att det finns tillräckligt med tid till förändringsarbete. Pågående förändrings- och utvecklingsarbete påverkar arbetssätt, roller och ansvar inom förvaltningens avdelningar samt inom förvaltningen som helhet och 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 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 en av anledningarna till att risken för arbetsrelaterad utmattning fortsätter att vara kvar på en icke önskvärd nivå i medarbetarenkätens resultat. En åtgärd är arbete med utveckling av informationsflödet genom hela förvaltningen. Tydlig kommunikation kring förändringar ger de bästa möjligheterna att både förstå och agera utifrån sitt uppdrag. En ytterligare åtgärd för att minska den arbetsrelaterade utmattningen är en fortsatt prioritering av förändringsinitiativen. Den önskade effekten är att de förändringar som identifieras prioriteras i en bra tidsordning så att förändringarna hinns med.

Chefer och nyckelpersoner inom förvaltningen har gått ett utvecklingsprogram under hösten 2021 och våren 2022. Det övergripande syftet med utvecklingsprogrammet var att stärka förvaltningens förmåga att vara en effektiv och ändamålsenlig verksamhet som säkerställer att första linjens chefer, förvaltningschefer och kommunstyrelsen kan vara lyckosamma i sin leverans till Huddingefamiljen. Syftet med programmet var att stärka KSF som förvaltning och öka förståelsen för varandras utmaningar genom att ge konkreta verktyg i det fortsatta arbetet. Förvaltningen har fortsatt arbetet med utvecklingsprogrammet med fokus på partnerskap vid chefsmöten. I förvaltningens nylanserade (januari 2023) digitala introduktion för medarbetare, finns också viktiga begrepp och arbetssätt från programmet med. Ett fortsatt arbete med partnerskap kommer att ske vid exempelvis chefsforum. Den önskade effekten är att arbetet med partnerskap genomsyrar förvaltningens kultur.

För att hantera den komplexa verksamheten med ständiga förändringar arbetar förvaltningen med tillitsbaserad ledning och styrning. Detta medför även ett behov av att utveckla det aktiva medarbetarskapet för att öka förändringsbenägenheten och det egna ansvaret vid förändringsarbete. Exempel på forum för att utveckla medarbetarskapet är i samband med medarbetarsamtal och APT. Den önskade effekten är att medarbetare i förvaltningen ökar sin initiativkraft samt tar ägarskap i olika frågor och därigenom bidrar till förvaltningens förändringsarbete.

Inom flera avdelningar finns en hög personalomsättning. Detta medför risk för högre arbetsbelastning, förlorad historik och minskat tempo i olika ärenden. Dessutom finns risk för svårigheter att rekrytera nya medarbetare, eftersom det är konkurrens om kandidater med rätt kompetens. För att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens för uppdragen, behöver ett fortsatt arbete ske med att få ner personalomsättningen. Detta kommer att ske i linje med den framtagna kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning. Dessutom kommer den nya processen för kompetensbaserad rekrytering att implementeras fullt ut inom förvaltningen. Den önskade effekten är att öka förvaltningens förmåga till kompetensförsörjning.

Frustration, stress och besvär på grund av lokalernas beskaffenhet i kommunhuset

Under 2022 infördes flexarbetsplatser, hemvister och arbetszoner med gemensamma förhållningssätt i kommunhuset. Dock har detta arbetssätt inte fungerat fullt ut. Flera medarbetare upplever att det är trångt i lokalerna vissa dagar och att det inte är möjligt att sitta nära sina kollegor. De upplever också att det vid vissa tider är trångt i köken. Bristen på små mötesrum gör det svårt att gå undan för spontana fysiska eller digitala möten. Under våren 2023 har en ny kontorslösning arbetats fram dels för att förbättra den fysiska arbetsmiljön för medarbetarna i förvaltningen, dels möjliggöra att medarbetare från barn- och utbildningsförvaltningen kan flytta in i kommunhuset. Den nya kontorslösningen kommer att införas i september 2023. I och med detta kommer även Samhällsbyggnadsavdelningen att gå över till flexarbetsplatser. Under februari 2023 anställdes en kontorsvärd, en helt ny roll vars fokus är att ha ett övergripande perspektiv på gemensamma utrymmen som mötesrum och öppna fikaytor. Antalet aktiva och tysta rum har anpassats för att bättre tillgodose medarbetarnas behov av olika typer av arbetsplatser beroende på arbetsuppgifter. Ett större kök med plats för cirka 50 personer planeras på souterrängplan. Köket kommer att kunna bokas och användas som ett bokningsbart mötesrum innan

och efter lunchtid, vilket då ger ytterligare ett större mötesrum i huset. Den önskade effekten är att de flesta medarbetarna ska uppleva att lokalerna är trivsamma och att det flexibla arbetssättet fungerar tillfredsställande utifrån de förutsättningar som nuvarande kommunhus har.

Mindre åtgärder pågår för att kunna tillmötesgå behovet av ett bättre inomhusklimat och bättre ventilation i kommunhuset. Portabla kylaggregat inköptes under 2022 med gynnsam effekt under årets varmare dagar. Ytterligare portabla kylaggregat har installerats i juni 2023. Den önskade effekten är ett förbättrat inomhusklimat och att medarbetarna upplever att det görs förbättringsinsatser i kommunhuset utifrån de förutsättningar som finns. Eftersom kommunen planerar att bygga ett nytt kommunhus, som ska vara klart 2027, kommer inte kostnadsdrivande åtgärder att genomföras i någon större utsträckning.