



Arbetsmiljörapport gällande år 2024

Huddinge kommun



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	7
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	7
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	8
Arbetet med medarbetarundersökningen	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	9
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	9
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	9

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för Huddinge kommun för att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet inom kommunen samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser.

Kommunstyrelsen är gemensam anställningsmyndighet i Huddinge kommun och arbetsmiljöansvaret är därmed samlat under kommunstyrelsen. Nämnderna har fortsatt ansvar för att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljölagen.

Detta dokument utgör Huddinge kommuns samlade arbetsmiljörapport gällande år 2024 och består av en sammanfattning av aggregerade arbetsmiljörapporter från:

- Förskolenämnden
- Grundskolenämnden
- Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden
- Kommunstyrelsen
- Kultur- och fritidsnämnden
- Natur- och stadsmiljönämnden
- Bygglövs- och tillsynsnämnden
- Socialnämnden
- Vård- och omsorgsnämnden

Samtliga nio nämnder har informerats om den egna förvaltningens arbetsmiljörapport. Rapporterna har presenterats vid respektive nämnds sammanträde under våren 2025.

Sammanfattande bedömning och analys

Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar till att förebygga ohälsa och främja en god hälsa på arbetsplatsen. För att vara verkningsfullt behöver arbetsmiljöarbetet bedrivas kontinuerligt och integreras i det dagliga arbetet. Generellt sett har kommunen ett väl fungerande arbetsmiljöarbete där både medarbetare och chefer är engagerade och delaktiga. Bedömningen är att kommunen fortsatt behöver ha ett tydligt fokus på att förebygga och vidta åtgärder inom både den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt den fysiska arbetsmiljön.

Samtliga nämnder har tagit del av verksamheternas årliga arbetsmiljöarbete, vilket innebär att rutinen för årlig uppföljning har följts. De olika förvaltningarna har olika behov och förutsättningar, vilket innebär att fokusområdena inom arbetsmiljöarbetet varierar.

Arbetsmiljöarbetet dokumenteras och följs upp i systemstödet DigiSAM, där kartläggningar, riskbedömningar, åtgärder och uppföljningar hanteras.

Alla förvaltningar rapporterar att åtgärder har vidtagits för att hantera identifierade arbetsmiljörisker. Dessa omfattar både fysisk arbetsmiljö, såsom lokalfrågor och buller, samt social och organisatorisk arbetsmiljö, exempelvis hög arbetsbelastning samt hot och våld. Under året har förvaltningarna arbetat aktivt med att förebygga och åtgärda dessa risker. De flesta åtgärder är nu avslutade, men vissa insatser kommer att fortsätta även under kommande år.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	1262

Antal rapporterade tillbud	960
Antal klarmarkerade händelser	1899

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommundemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Antalet rapporterade arbetsskador och tillbud har ökat jämfört med föregående år. Även antal klarmarkerade händelser har ökat jämfört med föregående år.

Inom vård- och omsorgsnämnden finns det indikatorer på att vissa enheter inte har rapporterat samtliga tillbud och arbetsskador. I övriga nämnder redovisas att rapporteringen har fungerat enligt den kommunövergripande rutinen och att anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa har återrapporterats till medarbetarna under året.

Bedömning och analys

Genom en kontinuerlig uppföljning ges både medarbetare, skyddsombud och chefer en chans att identifiera tillbud och arbetsskador och hur åtgärder kan vidtas för att minska att risken uppstår på nytt.

En bidragande orsak till att anmälda arbetsskador och tillbud har ökat något är fortsatt arbete med utbildning och information i stödsystemet KIA (Kommunernas Informationssystem Arbetsmiljö). Antal klarmarkerade händelser har ökat vilket indikerar att chefer arbetar aktivt med att åtgärda arbetsskador och tillbud. Att inte alla händelser är klarmarkerade beror i många fall på att utredningsarbetet och genomförande av planerade åtgärder fortfarande pågår.

Flera nämnder arbetar med att uppmuntra chefer och medarbetare att rapportera alla tillbud och arbetsskador. Natur- och stadsmiljönämnden planerar en genomgång av rapporteringsrutiner och påminnelse vid arbetsplatsträffar.

Hot och våld är en allvarlig arbetsmiljörisk som kan påverka både den fysiska och psykiska hälsan hos anställda. I de flesta förvaltningar rapporteras arbetsmiljöskador och tillbud kopplade till hot och våldssituationer. Inom vård- och omsorgsnämnden rapporteras att hot och våldssituationer till viss del beror på otillräckligt med personal för en tillfredsställande närvaro på enheterna och begränsade möjligheter att genomföra förebyggande åtgärder. Inom socialnämnden ses ökningen av rapporterade tillbud positivt då de fokuserat på anmälningar i samband med hot. På kultur- och fritidsnämnden har medarbetarna genomgått en utbildning gällande hot och våld. Det är viktigt att fortsätta att fokusera på förebyggande åtgärder, utbildning och rapportering för att skapa en tryggare arbetsmiljö för medarbetarna. Andra vanliga orsaker till arbetsskador har varit hög arbetsbelastning, färdolycksfall samt halk- och fallolyckor.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	7,5	7,7	-0,2
Kvinnor	8,3	8,6	-0,3
Män	5,0	5,0	0,0
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	3,0	3,2	-0,2
Kvinnor	3,1	3,3	-0,2
Män	2,6	2,9	-0,3
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,5	4,6	-0,1
Kvinnor	5,2	5,3	-0,1
Män	2,4	2,1	0,3

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun uppgår till 7,5 procent vilket är en minskning med 0,2 procentenheter från föregående år. Minskningen återfinns inom både den korta och den långa sjukfrånvaron. Skillnaden mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro har minskat jämfört med föregående år. Kvinnors sjukfrånvaro uppgår till 8,3 procent vilket är en minskning med 0,3 procentenheter. För män uppgår sjukfrånvaron till 5,0 procent vilket är i samma nivå som föregående år.

Huddinge kommun har sedan många år haft hög sjukfrånvaro jämfört med andra kommuner i länet, dock minskar skillnaden. Åren 2015 till 2019 var skillnaden 1.4 - 1.6 procentenheter mellan den genomsnittliga sjukfrånvaron i länet och Huddinge kommuns sjukfrånvaro. År 2024 har denna skillnad minskat till 0,7 procentenheter.

Bedömning och analys

Under det gångna året har de flesta förvaltningar minskat sin sjukfrånvaro jämfört med föregående år. Undantag utgörs av gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden, bygglov- och tillsynsnämnden samt natur- och stadsmiljönämnden, där en ökning av sjukfrånvaron har noterats.

De verksamheter som uppvisar lägst sjukfrånvaro är kommunstyrelsen, gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden samt kultur- och fritidsnämnden. Gemensamt för dessa verksamheter är en mer jämställd könsfördelning samt att arbetsuppgifterna till stor del är administrativa, vilket möjliggör distansarbete. Genom att möjliggöra arbete hemifrån även vid lindriga symtom kan distansarbete bidra till att minska sjukfrånvaron, samtidigt som det skapar förutsättningar för lägre stressnivåer och en mer hållbar balans mellan arbete och privatliv.

Den högsta sjukfrånvaron återfinns inom förskolenämnden och vård- och omsorgsnämnden. Dessa verksamheter kännetecknas av kvinnodominerade kontaktyrken där distansarbete sällan är möjligt.

I samtliga nämnder är sjukfrånvaron högre bland kvinnor än bland män. Enligt Försäkringskassans rapport *"Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen"* (2025) har kvinnor en högre nyttjandegrad av både sjukpenning och sjukersättning, och använder i genomsnitt nästan dubbelt så många sjukpenningdagar som män. Skillnaderna förklaras av en kombination av arbetsrelaterade och privatlivsrelaterade faktorer.

Samtliga förvaltningar rapporterar att de bedriver ett aktivt och strukturerat rehabiliteringsarbete, både vid återkommande korttidssjukfrånvaro och vid långtidssjukfrånvaro. Vid längre frånvaro upprättas handlingsplaner och olika anpassningsåtgärder för att underlätta återgång i arbete. HR-funktionen ger stöd i många ärenden, och i mer komplexa fall anlitas även företagshälsovård och krisstödsleverantör.

En åtgärdsplan har påbörjats utifrån den kartläggning som genomförts av orsakerna bakom sjukfrånvaron. Arbetet sker genom projekt, processutveckling och insatser i den löpande verksamheten. De vidtagna åtgärderna omfattar bland annat:

- Implementering av centrala parterers friskfaktorsatsning
- Insatser för chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö
- Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen
- Prioritering av tid för rehabiliteringsärenden
- Utveckling av kommunens rehabiliteringsprocess
- Ökad användning av företagshälsovård och krisstöd i svåra ärenden
- Utveckling av kommungemensam utbildning inom arbetsmiljöområdet

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Totalt	9,1	11,0	-1,9
Kvinnor	9,0	10,8	-1,8
Män	9,5	11,8	-2,3
Antal avgångar (externa)	517	626	-109

Totalt i kommunen är personalomsättningen 9,1 procent vilket är en minskning med 1,9 procentenheter (109 personer) jämfört med 2023. I personalomsättningen ingår även pensionsavgångar. Under 2024 gick 166 medarbetare i pension vilket är väsentlig ökning jämfört med föregående år då 85 medarbetare gick i pension.

Personalomsättningen skiljer sig inte nämnvärt mellan nämnderna, undantaget natur- och stadsmiljönämnden som ligger högt och kultur- och fritidsnämnden som ligger lågt. För natur- och stadsmiljönämnden beror den höga personalomsättningen till stor del på en verksamhetsövergång. Inom förskolan pågår ett omställningsarbete vilket bidragit till en ökad personalomsättning inom nämnden. Personalomsättningen har minskat både för kvinnor och för män.

Bedömning och analys

Kompetensförsörjning är en av de mest avgörande frågorna för kommunkoncernen under de kommande åren. Utmaningarna inom välfärdens kompetensbehov kan inte lösas enbart genom nyrekrytering. I stället krävs förändrade arbetssätt, ett ökat fokus på att ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetens samt insatser som minskar behovet av nyanställningar. Det är inom dessa områden som den största potentialen finns.

Personalomsättningen har minskat, men orsakerna är inte entydiga. Flera förvaltningar lyfter fram minskad konkurrens om arbetskraft till följd av ett vikande barnunderlag och den rådande lågkonjunkturen som bidragande faktorer. Även färre pensionsavgångar anges ha påverkat utvecklingen.

Trots denna positiva trend behöver arbetet med att minska personalomsättningen fortsätta för att långsiktigt säkerställa kompetensförsörjningen. Inom bygglov- och tillsynsnämnden har införandet av karriärtrappor inom lantmäteri och bygglovsavdelningen haft en positiv effekt på personalomsättningen. Andra generella åtgärder som tillämpas är satsningar på kompetensutveckling, friskfaktorer, förbättrad fysisk arbetsmiljö samt en mer strukturerad introduktion för nya medarbetare.

Antalet medarbetare över 60 år har ökat markant. I december 2024 fanns 45 fler medarbetare i denna åldersgrupp jämfört med samma period 2023. Troliga orsaker till att fler väljer att arbeta längre är förändringar i pensionsregler samt den ekonomiska osäkerhet som lågkonjunkturen medför.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skil l nad
Mertid/fyllnadstid	19930	24054	-4124
Övertidstimmar	22351	29485	-7134
Summa	42281	53539	-11258

Mertid uppkommer när deltidsanställda arbetar upp till heltid. Övertid uppkommer då medarbetare arbetar över heltidsmålet.

Totalt sett har både mertid och övertidstimmar minskat väsentligt i kommunen jämfört med föregående år. Samtliga nämnder rapporterar färre timmar mertid och övertid förutom kommunstyrelsen och kultur- och fritidsnämnden.

Bedömning och analys

Att arbeta för att begränsa uttaget av mertid och övertid är en viktig del i att skapa en hållbar arbetsmiljö. Minskad övertid bidrar till att förebygga stress och utmattning, samtidigt som det stärker möjligheten för medarbetare att förena arbetsliv med familjeliv. Det är även en ekonomisk fråga, då mertid och övertid medför ökade personalkostnader.

Flera förvaltningar arbetar aktivt med att förbättra planeringen för att minska behovet av mertid och övertid. Exempelvis har vård- och omsorgsnämnden stärkt grundbemanningen inom äldreomsorgen, medan kultur- och fritidsförvaltningen har omvandlat timanställningar till deltidsanställningar med möjlighet till extra arbetspass vid behov. Inom kommunstyrelsen förklaras en ökning av övertid främst av det omfattande arbete som genomförts i samband med Europaparlamentsvalet. Förskolenämnden arbetar med kollegialt lärande mellan chefer för att ta del av goda exempel för att bland annat minska mertid och övertid.

Den minskade sjukfrånvaron har också haft en positiv effekt genom att minska behovet av att täcka upp med övertid och mertid.

Vanliga orsaker till mertid och övertid är:

- Behov av att täcka upp för frånvarande kollegor

- Aktiviteter som sker utanför ordinarie arbetstid
- Vakanta tjänster som inte kunnat tillsättas på grund av svårigheter att rekrytera rätt kompetens

Arbetsplatsträffar och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan i arbetsmiljöfrågor, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Delaktighet och samverkan mellan arbetsgivaren, medarbetarna och fackliga ombud är en av grundpelarna för ett gott arbetsmiljöarbete och en tillfredställande arbetsmiljö samt ökar förståelsen för verksamheternas mål, drift och utveckling.

Samtliga förvaltningar uppger att de har genomfört arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Inom kultur- och fritidsnämnden inrättades lokala samverkansgrupper i början av året.

Arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt både på arbetsplatsträffar och samverkansmöten. På arbetsplatsträffarna är det obligatoriskt att lyfta fysisk arbetsmiljö, rutin vid kränkande särbehandling, förebyggande av hot och våld, socialt klimat, lönekriterier med mera. Kommunstyrelsen har arbetat med medarbetarskap dels utifrån medarbetarundersökningen, dels utifrån den nya utbildningen om aktivt medarbetarskap.

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete

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

Att arbeta med undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroller/ uppföljningar löpande under åren är av yttersta vikt för att hålla arbetsmiljöarbetet levande.

Samtliga nämnder har genomfört arbetsmiljöronder i enlighet med rutinerna i arbetsmiljö-processen. Arbetsmiljöarbetet är överlag välstrukturerat och systematiskt, med en tydlig plan för kartläggning, riskbedömning och åtgärder. Medarbetarnas delaktighet och återskärning av åtgärder bidrar till transparens och engagemang. I arbetsmiljöronder ingår riskkartläggning av bland annat hot och våld, fysisk arbetsmiljö, kemiska risker, ensamarbete samt medarbetares och chefers sociala och organisatoriska arbetsmiljö.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården är arbetsgivarens sakkunniga stöd och expertresurs för systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning eller rehabilitering. Under 2024 hade företagshälsovården en högre nyttjandegrad och fick 13 procent fler besök av kommunens medarbetare än året före.

Samtliga nämnder anger att de vid behov av sakkunnigt stöd har avropat hjälp från företagshälsovården. Tjänster som avropats har främst varit hälsokartläggningar, individuella stödinsatser inom rehabilitering och stresshantering och vaccinationer. Även ergonomiska genomgångar och konflikthantering avropas i viss grad.

Utöver företagshälsovården har kommunen även ett leverantörsavtal för krisstöd som omfattar specifika insatser till individ, grupp och chef inom krisstöd och krisberedskap.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Kommunen arbetar aktivt med att motverka diskriminering och främja allas lika rättigheter och möjligheter, i enlighet med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Det innebär ett kontinuerligt och systematiskt arbete för att säkerställa att ingen missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

För att stärka kunskapen inom området erbjuds en e-utbildning om diskrimineringslagen och aktiva åtgärder till samtliga chefer.

Frågor kopplade till diskriminering och likabehandling lyfts även genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt i medarbetarundersökningen. I vissa enheter har risker identifierats och åtgärder har vidtagits för att motverka dessa.

Rekrytering och likabehandling

Inom rekryteringsområdet har en ny rekryteringssektion etablerats med särskilt fokus på chefs- och specialistrekryteringar. En ny rekryteringsprocess och ett nytt digitalt verktyg har implementerats för att säkerställa att rekryteringar genomförs på ett jämlikt och fördomsfritt sätt.

Balans mellan arbete och privatliv

Kommunen har en rutin för distansarbete som syftar till att underlätta balansen mellan arbete och privatliv. Även om distansarbete inte är möjligt i många av kommunens verksamheter, planeras arbetet i dessa verksamheter så långt det är möjligt för att skapa förutsättningar för en god balans.

Trygg arbetsmiljö och förebyggande arbete

Flera förvaltningar har under året gått igenom kommunens personalpolicy samt rutinen för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Det är avgörande att medarbetare känner sig trygga att dela med sig av sina upplevelser, så att åtgärder kan vidtas och problem hanteras på ett tidigt stadium.

Lönekartläggning

På kommunövergripande nivå genomförs årligen en lönekartläggning för att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer

Arbetet med medarbetarundersökningen

Införandet av ny medarbetarundersökning med tillhörande pedagogiskt och användarvänligt systemstöd har genomförts. Den årliga medarbetarundersökningen genomfördes i det nya verktyget under hösten och besvarades av mer än 4 700 medarbetare (82 procent).

I oktober fick hela organisationen resultatet och samtliga nämnder rapporterar att arbete pågår med att ta fram handlingsplaner och aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön. Inom gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden har tre fokusområden identifierats; ökat förtroende, inkluderande ledarskap och tydliggöra mål. På grundskolenämnden följs handlingsplaner regelbundet upp och utvärderas. En framgångsfaktor har varit en kontinuerlig dialog mellan medarbetare och skolläring. Genom att involvera medarbetare i hela processen från analys till genomförande och uppföljning har skolorna skapat en hög grad av delaktighet och engagemang.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverket har genomfört inspektioner på grundskolenämnden, vård- och omsorgsnämnden samt socialnämnden under året med fokus på hot och våld. Inom förskolenämnden och vård- och omsorgsnämnden har inspektioner genomförts efter inträffade incidenter. Incidenterna gällde olycksfall med bland annat elstöt och brännskada samt en risk kopplat till ett fysiskt utåtagerande barn. Samtliga ovanstående ärenden är avslutade. Den allvarligaste incidenten gällde en skjutning på en grundskola i september 2024. Tillsynen pågår och kommer rapporteras i 2025 års arbetsmiljörapport.

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

Utbildning i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete erbjuds kontinuerligt. Efter genomgången utbildning certifieras cheferna och omcertifiering sker efter fyra år. I kommunens övergripande introduktion ingår utbildningen som en del för nya chefer. Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter kräver att chef som får vidarefördelningen har befogenheter, resurser och kunskaper för att kunna arbeta med arbetsmiljön på ett tillfredställande sätt.

Samtliga förvaltningar har svarat ja på alla frågor. Det finns dock vissa chefer som inte har gått utbildningen och certifierats. Anledningen är att det hinner gå en viss tid innan nya chefer kan genomföra utbildningen och att chefer inte genomför omcertifieringen efter fyra år.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

I samtliga arbetsmiljörapporter förutom för socialnämnden, gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden samt natur- och stadsmiljönämnden lyfts risker till respektive nämnd. De risker som tagits upp är sådana som inte har kunnat hanteras fullt ut inom ramen för förvaltningens arbetsmiljöarbete. De risker som rapporterats till nämnd avser huvudsakligen arbetsrelaterad utmattning, hot och våld och undermåliga lokaler. Åtgärder har planerats för att minska riskerna i samtliga nämnder.

Pågående och kommande kommunövergripande arbeten för att förbättra arbetsmiljön i Huddinge kommun är bland annat:

- ett aktivt arbete med satsningar på friskfaktorer som ett strategiskt verktyg för att skapa hållbara och hälsofrämjande arbetsplatser. För att särskilt fokusera på kvinnors sjukfrånvaro kommer en kunskapsspridande insats om klimakteriets påverkan i relation till arbetslivet att lanseras under hösten 2025.
- utveckling av arbetssätt och statistikverktyg för att förenkla möjligheterna att hitta orsaker och vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.
- den centraliserade HR-avdelningen bidrar till resurseffektivitet, ökat samarbete och erfarenhetsdelning vilket gynnar utveckling av processer och arbetssätt för arbetsmiljön
- ett arbete för att stärka cheferna kring arbetsmiljöansvaret, så att de tryggt kan hantera både tidiga signaler på ohälsa och sjukskrivningar.
- kartläggning av chefernas arbetsmiljörisker har genomförts med identifierade åtgärder, och fortsatta kartläggningar kommer löpande att genomföras.
- ett arbete med aktivt medarbetarskap inklusive en e-utbildning med material till arbetsplatsträffar. En pilot har genomförts på kommunstyrelsen och nästa år breddas satsningen till övriga nämnder.
- ett löpande samarbete mellan HR-avdelningen och trygghet- och säkerhetsavdelningen för att samordna kommunövergripande insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det omfattar exempelvis att effektivisera Kompetensmenyn så att trygghet- och säkerhetsavdelningen når ut med sina utbildningar, en säkerhetshandbok, ansvarsfördelning för åtgärder som behövs i lokaler och fastigheter kopplat till säkerhet, samt utbildningsinsatser för att motverka hot och våld.