



Huddinge

Redogörelse för åtgärder och implementering av åtgärdsplanen för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun

2025-09-01

Innehåll

Inledning.....	3
Nuläge.....	3
Redogörelse för åtgärder och implementering av åtgärdsplanen	4
Fokus på chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö	4
Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen.....	5
Fokus på utsatta personalgrupper.....	5
Implementera de centrala parternas friskfaktorsatsning	
genom resursförstärkning	7
Prioritera tid för rehabiliteringsärenden	8
Säkerställ enhetligt analysunderlag.....	8
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet	9
Utveckla kommunens rehabiliteringsprocess	9
Anlita företagshälsovården och krisstödsleverantör i.....	
högre utsträckning i svåra ärenden	10
Utveckla den kommungemensamma utbildningen inom	
arbetsmiljöområdet	10
Avslutning.....	11

Inledning

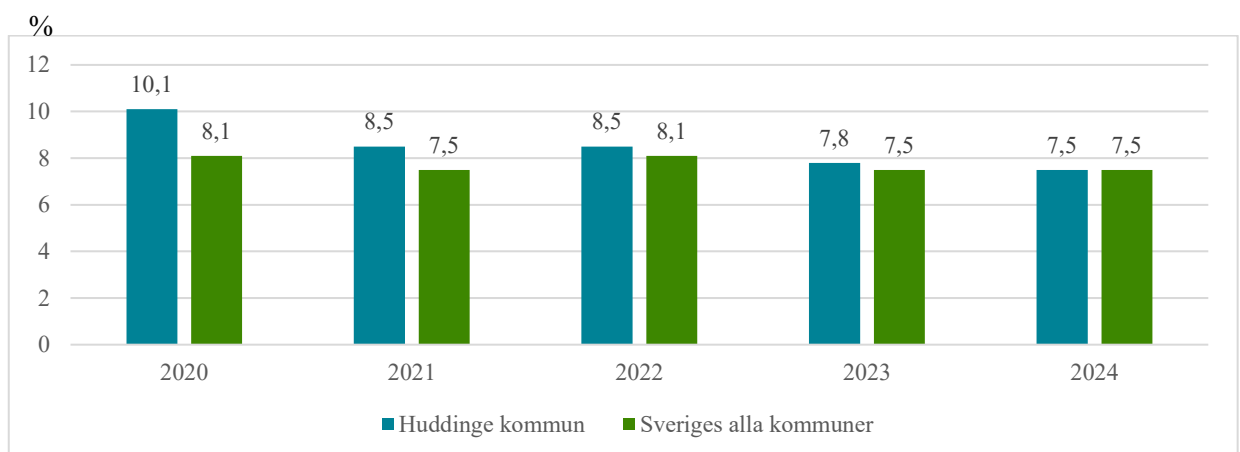
Kommunfullmäktige beslutade den 22 april 2024 att godkänna utredningen ”Kartläggning av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron”.

Kommunstyrelsens förvaltning återrapporterade till kommunstyrelsen den 2 oktober 2024 en redogörelse för vilka konkreta åtgärder som hade vidtagits för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun. Kommunstyrelsens förvaltning återrapporterade även en åtgärdsplan för tio områden för det fortsatta arbetet. Ett beslut fattades om en ny återrapportering, senast i samband med delårsrapporten per augusti 2025. Den nya återrapporteringen sker i detta dokument och omfattar:

1. en redogörelse av vilka konkreta åtgärder som har vidtagits för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun.
2. en redogörelse för hur arbetet med implementering av åtgärdsplanen har gått.

Nuläge

Trenden för Huddinge kommuns sjukfrånvaro är positiv. Sjukfrånvaron var på kommunövergripande nivå, räknat som ett genomsnitt under 12 månader, 7,5 procent år 2024 vilket innebär en minskning med 0,3 procentenheter från år 2023. Sjukfrånvaron har kontinuerligt minskat och vid mätningen år 2024 uppnåddes den lägsta sjukfrånvaron på 10 år. Det finns fortfarande en hög sjukfrånvaro i de befattningar som identifierats i kartläggningen, varvid nya åtgärder har startats. Bygglovshandläggare är den befattning som har högst total sjukfrånvaro med en dominerande andel långtidssjukfrånvaro. Antal bygglovshandläggare är dock få (14 personer). Sett till volym, utgör barnskötarna 60 procent av samtliga medarbetare inom befattningarna med högst sjukfrånvaro.



Figur 1. Huddinge kommuns sjukfrånvaro i procent, jämfört med Sveriges alla kommuner, 2020-2024.

Befattningar (Minst 10 medarbetare)	Antal medarbetare	Andel kvinnor	Total Sjukfrånvaro	1-14 dgr	15- dgr
Bygglovshandläggare	14	71%	21,0%	1,9%	19,1%
Vårdbiträde/Stödbiträde, funktionsnedsättning	12	33%	15,5%	3,5%	12,0%
Stödpedagog, funktionsnedsättning	25	80%	14,4%	4,3%	10,1%
Lärar-, förskolläraryrskyr, annat	14	50%	14,4%	2,3%	12,1%
Stödassistent/Vårdare, dagverksamhet, funktionsnedsättning	82	82%	13,4%	4,4%	9,0%
Personlig assistent	75	95%	12,5%	4,5%	8,0%
Undersköterska, hemtjänst	159	71%	12,0%	4,1%	7,9%
Måltidspersonal	117	86%	11,6%	2,8%	8,8%
Barnskötare	782	89%	11,5%	4,2%	7,3%
Lärare i fritidshem	28	71%	11,0%	4,8%	6,2%

Tabell 1. Befattningar med högst sjukfrånvaro i Huddinge kommun 2025-04.

Redogörelse för åtgärder och implementering av åtgärdsplanen

Redogörelsen utgår från åtgärdsplanens tio områden i utredningen. Åtgärder syftar att sänka sjukfrånvaron och möta inriktningen om långsiktig hälsa och trivsel.

Vart och ett av åtgärdsplanens tio områden listas. Varje område inleds med en beskrivning av vad som konkret har åtgärdats, utifrån de åtgärdsplaner som föreslogs i föregående återsrapportering. Därefter redogörs för hur arbetet med implementeringen har gått för respektive område.

Fokus på chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö

Konkreta åtgärder

Chefer behöver tillräckliga förutsättningar i sin arbetsmiljö för att hinna hantera rehabiliteringsansvaret. Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att skapa dessa förutsättningar samt motverkar sjukfrånvaro på grund av obalans mellan krav och kontroll i arbetet.

Att formulera ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljömål (OSA-mål) är ett krav i arbetsmiljölagstiftningen. Målet baseras på de högsta riskvärdena inom området. Ett vägledande kommunövergripande OSA-mål kommer att implementeras från och med år 2026. Målet baseras på resultatet av medarbetarundersökningen och kartläggningarna för organisatorisk och social arbetsmiljö, där hög arbetsbelastning identifierats som en utmaning.

Målet och mätning av index för arbetsbelastning i medarbetarundersökningen vägleder chefer att sträva efter förbättring, exempelvis genom friskfaktoraktiviteter och förändrade arbetssätt. En rimligare arbetsbelastning kan även uppnås genom att chefer genomför arbetsmiljöarbetet enligt kommunens prioriteringar och metodstöd.

Implementering

Kartläggning av chefernas organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker genom en checklista som uppdaterades 2025. Även medarbetarundersökningen kartlägger delar i chefernas organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Ett nytt medarbetarundersökningsverktyg implementerades hösten 2024, vilket underlättar kartläggningen.

Kartläggningsresultatet har samordnats inför den årliga arbetsmiljörapporteringen och ger ett samlat beslutsunderlag för förbättringsarbete av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen.

Konkreta åtgärder

Chefer på samtliga ledningsnivåer ska agera i enlighet med kommunens ledarskapsmodell som bygger på Full range leadership model (FRLM) med det transformerande ledarskapet i fokus. Ett bra ledarskap skapar på ett tydligt och engagerande sätt förståelse för uppdraget, klargör och kommunicerar mål och åtaganden, följer upp och återkopplar. Ett bra ledarskap bidrar till att medarbetarna presterar bättre, att de upplever mindre stress och ett större välbefinnande vilket motverkar sjukfrånvaro. Ledarskapet är ett delområde i analysen av sjukfrånvaron, där data från medarbetarundersökningar, arbetsmiljörapporter och uppgifter om kommunens attraktivitet som arbetsgivare används för att undersöka hur ett gott ledarskap kan bidra till minskad sjukfrånvaro och ökat välbefinnande.

Implementering

Under 2024 och 2025 har kommunen arbetat med att stärka arbetsgivarvarumärket och tydliggöra medarbetarlöftet, med målet att skapa en gemensam kultur som bygger på engagemang och tydlighet. Ett gott ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är avgörande för att löftet ska bli verklighet i vardagen. Implementeringen pågår och arbetet fortsätter stegvis i organisationen.

Fokus på utsatta personalgrupper.

Konkreta åtgärder

Bygglovshandläggare, vårdbiträden, stödbiträden och stödpedagoger för funktionsnedsatta är de befattningar som har högst sjukfrånvaro i kommunen. Barnskötarna har också en hög sjukfrånvaro. Sett till volym, utgör barnskötarna 60 procent av samtliga medarbetare inom befattningarna med högst sjukfrånvaro.

Arbetsmiljörapporterna från nämnderna med högst sjukfrånvaro; bygglovs- och tillsynsnämnden, vård- och omsorgsnämnden och förskolenämnden, visar åtgärder för att motverka sjukfrånvaro för de utsatta befattningarna.

Inom bygglovs- och tillsynsnämnden är den långa sjukfrånvaron hos kvinnor dominerande. Orsakerna bakom den långa sjukfrånvaron är främst psykisk och fysisk ohälsa som inte är arbetsrelaterad. Då det är en mindre grupp får enstaka sjukfall stort genomslag i statistiken. För att sänka sjukfrånvaron så har arbetsrutiner förtydligats och arbetsuppgifter anpassats. Under hösten 2024 togs en handlingsplan fram med identifierade förbättringsområden. Cheferna inom nämnden har arbetat aktivt med rehabiliteringsåtgärder till långtidssjukskrivna medarbetare.

Sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsnämnden beror på kroniska sjukdomar, fysiska åkommor, stress och planerade operationer. Inom vård- och omsorgsnämnden arbetar cheferna aktivt med arbetsmiljöfrågor och medarbetarna uppmuntras till delaktighet. Enhetschefer har regelbundna kontakter med sjukskrivna medarbetare och agerar enligt rehabiliteringsprocessen.

Förskolenämnden har en handlingsplan som prioriterar arbetsrelaterad utmattning samt arbetar aktivt med åtgärder som kan minska ohälsa till följd av buller, hot och våld. Förskolenämndens åtgärder omfattar bland annat att chefer fått riktat stöd från HR-partners med uppföljning av sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden. Under 2024 var en särskild resurs anställd som stöttade chefer och kvalitetssäkrade rehabiliteringsarbetet, både gällande upprepade korttidsfrånvaro och längre sjukfrånvarofall. Genomgång av ergonomi och hållbar hälsa har också hållits för förskolans pedagoger.

I Huddinge kommun är kvinnor i åldern 35–60 år överrepresenterade i statistiken över sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa, såsom utmattningssyndrom och depression. Mindre känt är att många av dessa symptom liknar de som uppstår till följd av sjunkande hormonnivåer, vilket är en naturlig process under förklimakteriet och klimakteriet.

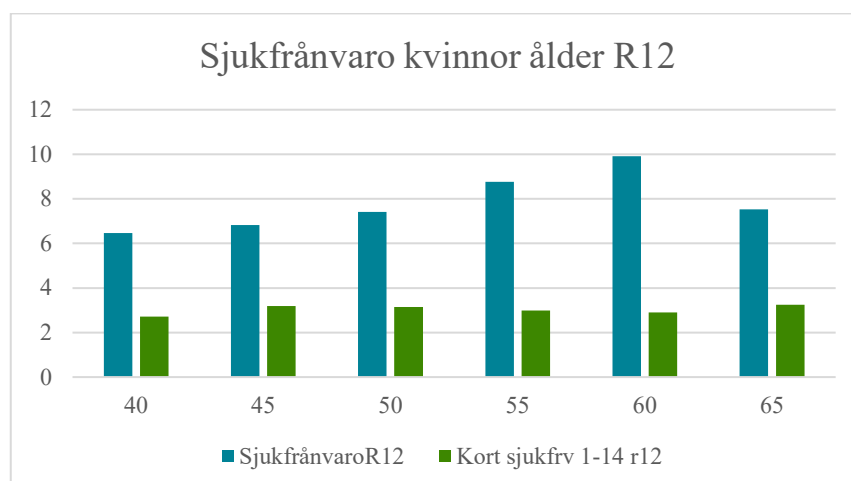
I januari 2025 var medelåldern för samtliga anställda i Huddinge kommun 47 år, vilket även gäller för kvinnor. Den genomsnittliga åldern för klimakteriet är 52 år, med en normal variation mellan 45 och 60 år.

Mot bakgrund av ovan samt utifrån att fler medarbetare kommer att behöva arbeta högre upp i åldrarna för att säkerställa kompetensförsörjningen, så behöver Huddinge kommun öka kunskapen om hur klimakteriet kan påverka kvinnor. Det är viktigt att både organisationen och individerna vet vad som kan göras för att underlätta denna naturliga process i arbetslivet. Att öka kunskapen om klimakteriet bidrar också till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Huddinge kommun har påbörjat ett projekt år 2025 som löper under nio månader för att öka kunskapen och medvetenheten om klimakteriet och hälsa bland kommunens medarbetare, i syfte att främja hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet.

Projektet ska erbjuda information, stöd och resurser för att hjälpa medarbetare att förstå och hantera de fysiska och psykiska förändringar som klimakteriet kan medföra. Vidare ska medarbetarna själva förstå vad de kan göra för att må så bra som möjligt på arbetet. Projektet omfattar information som alla medarbetare ska kunna ta del av och erbjuder även individuellt stöd. Projektet avslutas med rapportering av lärdomar som ska bevaras och vidare rekommendationer för fortsatt arbete.

%



Figur 2. Sjukfrånvaro 2024 för kvinnor i ålder 40–65.

Implementering

Utöver de konkreta åtgärder som genomförts och anges i arbetsmiljörapporterna sker en löpande prioritering av rehabiliteringsärenden inom utsatta befattningar. HR-avdelningen samordnar prioriteringen, med stöd av statistik, arbetsgrupper och dialog. Samordningen har effektiviserats under 2024 och 2025

Implementera de centrala parternas friskfaktorsatsning genom resursförstärkning

Konkreta åtgärder

Friskfaktorena är ett strukturerat sätt att arbeta med arbetsmiljön som leder till nöjda medarbetare som mår bra och presterar väl. I slutändan leder det till att man blir en mer attraktiv arbetsgivare och bygger en robust organisation som bättre klarar av utmaningar. Forskningen visar att starka friskfaktorer gör att vi mår bra och presterar väl på jobbet.

Att jobba med friskfaktorer handlar om ett förhållningssätt där man identifierar och stärker det som redan gör oss friska i organisationen. Arbetet med att stärka friskfaktorena i Huddinge kommun innebär en förändringsresa i syfte att nå en långsiktigt sänkt sjukfrånvaro. Friskfaktorsatsningens implementering följs löpande upp i arbetsmiljörapporten från och med 2026. Arbetet med friskfaktorena samordnas särskilt med att arbetet att utveckla kommunens rehabiliteringsprocess, där ett tydligt fokus finns på tidiga insatser och arbetsanpassning.

Huddinge kommun bidrar till Agenda 2030 genom att främja friskfaktorer som stärker hälsa och välbefinnande i arbetslivet. Detta innefattar insatser för ökad jämställdhet, anständiga arbetsvillkor samt hållbar ekonomisk tillväxt.

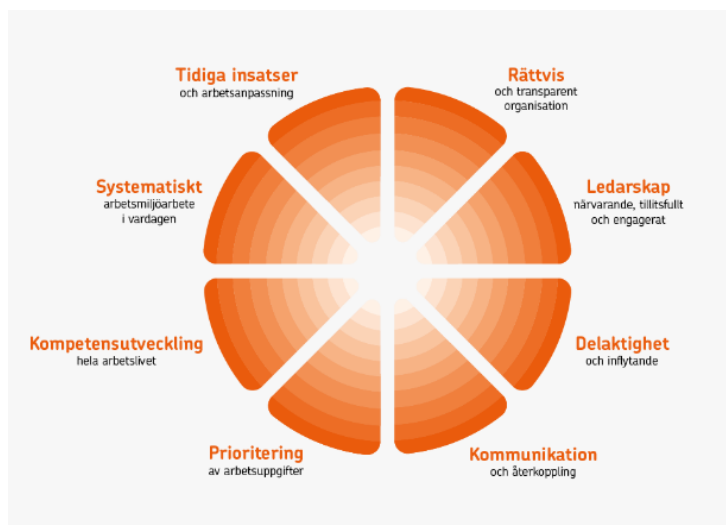
Implementering

Sedan den 1 september 2024 har Huddinge kommun en processledare för att kommunövergripande driva arbetet med friskfaktorer. Arbetet sker i samverkan med skyddsorganisationen där ett första fokus har varit att skapa en förståelse för vad friskfaktorer är, vad arbetet ger för effekter och hur man kan komma i gång lokalt. Huddinge kommuns chefer, skyddsombud och HR-avdelningen har varit i primärt fokus för utbildningarna och är viktiga budbärare av den vidare implementeringen av arbetet.

Lokala enheter i Huddinge kommun arbetar sedan i början av 2025 med friskfaktorena. Stöd av processledare och stödmaterial för självständigt arbete erbjuds internt samt utvecklas löpande. Arbetet med friskfaktorer har skapat ett stort engagemang i kommunen, där samtliga medarbetare är aktiva parter för att driva arbetet vidare.

Fortsatt utvecklingsarbete pågår där digitala stödsystem erbjuds från hösten 2025 vilket underlättar uppföljning och löpande arbete med friskfaktorena.

Ytterligare aktiviteter lanseras löpande för att belysa vinsterna med att ta stöd av friskfaktorena som en naturlig del av arbetsmiljöarbetet och för att nå verksamheternas mål. Framgångar i arbetet sprids internt för bibehållen kraft och uthållighet. Nätverk är etablerade regionalt för att delge och ta del av andra kommuners framgångar och utmaningar. Samverkan och dialog sker även löpande med Santarbetsliv för utveckling, inspiration och delgivning kring arbetet med friskfaktorer.



Figur 3. Friskfaktorhjulet med de åtta friskfaktorerna.

Prioritera tid för rehabiliteringsärenden.

Konkreta åtgärder

Att chefer prioriterar rehabiliteringsarbetet är en framgångsfaktor som sänker sjukfrånvaron. HR-partners stödjer cheferna i arbetet med åtgärder som framkommit i arbetsmiljörapporterna och med att prioritera bland rehabiliteringsärenden.

Implementering

Genom friskfaktorn ”tidiga insatser och arbetsanpassning” lyfts vikten av att agera på tidiga signaler på ohälsa. Alla medarbetare ska veta vem man kan vända sig till om man mår dåligt och behöver ha en dialog om arbetsanpassning.

Med tidiga insatser minskar risken för långvarig sjukfrånvaro. Komplexa rehabiliteringsärenden är mera tidskrävande för chefer och påverkar både individ och verksamhet. Den nu centraliserade HR-avdelningen har påbörjat ett arbete för ett särskilt skickliggörande i hanteringen av komplexa rehabiliteringsärenden och stöttar chefer med dessa ärenden. Dialoger pågår löpande med företagshälsovården för att säkra att rätt tjänster nyttjas vid behov och att arbetsgivaren får det stöd som krävs.

Under våren 2025 har ett arbete gjorts för att tydliggöra och uppdatera underlag och rutiner för arbetsförmågebedömningar, vilka görs internt eller med stöd av företagshälsovården. HR-partners stöttar i ärenden när arbetsförmågebedömningar behöver göras av företagshälsovården.

Säkerställ enhetligt analysunderlag.

Konkreta åtgärder

Chefer behöver enhetlig statistik så att de får information om sjukfrånvaron och kan analysera vad som påverkar den. Via kommunens BI-portal kan chefer kontinuerligt följa sjukfrånvaron i verksamheten. Via seniora HR-partners får chefer månatligen tillgång till en specifik månadsrapport om sjukfrånvaron.

I Adato finns rapportmallar och guider som justerats, så att chefer lättare kan ta ut statistik för sjukfrånvaroorsaker och rehabilitering. Hösten 2025 så beräknas en dashboard i verksamhetssystemet att vara klar för att göra personalstatistik mera tillgänglig. Den kommer att bland annat visualisera sjukfrånvaro.

Implementering

Sjukfrånvarostatistik kan löpande följas i kommunens BI-portal och kompletterande sjukfrånvarostatistik sammanställs och skickas till nämnderna månatligen. Syftet är att stödja chefernas kontinuerliga sjukfrånvarouppföljning. Från och med våren 2025 redovisas statistik över arbetsplatser som har högst total sjukfrånvaro och högst kortidssjukfrånvaro på förskolenämnden och vård- och omsorgsnämnden, liksom en redovisning över enheter med lägst sjukfrånvaro i kommunen. Statistik jämfört med riket och jämförelsekommuner ingår också i komplementet.

Chefer får även stöd av lathundar som visar hur de tar ut statistik i Adato om sjukfrånvaroorsaker.

Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Konkreta åtgärder

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är en av de åtta friskfaktorerna och ska kunna genomföras smidigt. SAM-året blev kalendariskt år 2025, varvid arbetsmiljörapporterna avser föregående kalenderår. Verksamheterna följer stegen i SAM¹ och använder systemstödet DigiSAM.

Ett fortsatt fokus finns på att effektivisera för chefer att hitta rätt information om arbetsmiljö på intranätet och i systemen när de behöver det.

Implementering

Uppdateringar i systemstödet för SAM har genomförts under hösten 2024 och våren 2025. Systemstödet DigiSAM erbjuder sedan 2025 en uppdaterad dashboard som visualiserar topprisker.

Ett nytt verktyg i DigiSAM för checklistor som kartlägger arbetsmiljörisker implementerades hösten 2024. Checklistorna uppdateras årligen enligt en framtagna rutin som säkerställer arbetsmiljölagstiftningen. Sommaren 2025 gjordes en grundläggande översyn av checklistorna, på grund av Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur som trädde i kraft 2025, och på grund av arbetsmiljöinspektioner inom förskola och skola. Översynen hade fokus på fysisk arbetsmiljö och på hot och våld.

Friskfaktorer visualiseras i kartläggningsmomentet i DigiSAM och i ingår i arbetsmiljörapporterna från och med september 2025. Riskbedömningsmomentet har dessutom förenklats i DigiSAM.

Intranätet har reviderats med en ny, enhetlig struktur för arbetsmiljösidorna. Tidigare var de uppdelade på chefs- och medarbetarsidor, vilket inte var användarvänligt.

Det tvärfunktionella samarbetet mellan HR-avdelningen och sektionen för trygghet och säkerhet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet har löpt på avseende utbildningsplanering, samordning av metodstöd och information. Det kommer att stärkas framgent, då HR-avdelningen har tillsatt en processledare för att motverka välfärds kriminalitet, som tillträder hösten 2025.

Utveckla kommunens rehabiliteringsprocess.

Konkreta åtgärder

Det riskorienterade arbetssättet (ROA); att tidigt fånga upp risker för insjuknande och återinsjuknande, införlivas i en ny rehabiliteringsprocess. Syftet med en ny rehabiliteringsprocess är att tydliggöra mål, att i möjligaste mån efterlikna Sveriges kommuners och regioners (SKR) rehabiliteringsprocess, att utveckla information om arbetsanpassning och att strukturera hänvisa till gällande ersättningar och bidrag. Hösten 2025 förankras och granskas förslaget för en ny rehabiliteringsprocess.

Rehabiliteringsutbildningar tas fram när den nya rehabiliteringsprocessen är beslutad. De baseras på rehabiliteringsprocessen och vänder sig till chefer, skyddsombud och HR-partners. Det ska vara tydligt vilken roll man har i rehabiliteringsarbetet och hur man agerar inom ramen för kommunens

¹ Planera, kartlägga, riskbedöma och skapa åtgärder, åtgärda, följa upp åtgärder samt förbättra arbetsmiljöarbetet.

rehabiliteringsansvar. Utbildningar inom området rehabilitering kommer att erbjudas för en grundläggande kunskap, där kortare digitala utbildningar och tillfällen för internt lärande och dialog sker parallellt.

Implementering

En kommunövergripande, kort e- utbildning ”Agera som chef vid tidiga signaler på ohälsa”, som vänder sig till chefer, HR-partners och skyddsombud, implementerades våren 2025.

E-utbildningen guidar chefer i vad som kan ske, när hen håller hälsosamtal med medarbetare som visar tidiga tecken på ohälsa. Den stödjer cheferna att identifiera ohälsoorsaker och att få veta vad de ska göra, beroende på ohälsoorsak. Huvudskyddsombudens synpunkter på e-utbildningen har beaktats.

E-utbildningen ska stötta chefen att ta tag i problemet, även när det är oklart vad ohälsan beror på. Ju tidigare chefen identifierar orsakerna, desto lättare att i ett tidigt skede stödja medarbetaren med arbetslivsinriktade arbetsanpassningar. Obalans mellan krav och kontroll i arbetet, specifika köns- och åldersrelaterade faktorer som klimakteriet, beroendeproblematik, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt våld i nära relation är exempel på ohälsoorsaker som lyfts i e-utbildningen. Hälsosamtal dokumenteras via en digital frågemall, som antogs sommaren 2025.

Anlita företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden.

Konkreta åtgärder

Stöd från HR-partners, företagshälsovården och krisstödsleverantör är viktigt för chefen, för att lyckas i arbetet med att sänka sjukfrånvaron. HR-partners stödjer regelbundet cheferna, särskilt de som har komplexa individärenden, att ta stöd av företagshälsovården.

Under hösten 2024 lanserade företagshälsovården en leveransstatistikportal som HR-avdelningen har behörighet att ta del av, för att veta i vilken omfattning cheferna tar stöd av företagshälsovården. Statistikportalen visar vilka tjänster som företagshälsovården levererar och till vilka kostnader. HR-avdelningen ges således möjlighet, att i dialog med chefer, guida dem som kan behöva mera stöd från företagshälsovården. Vid behov kan även krisstödsleverantör erbjuda leveransstatistik för utvärdering av nyttjandet.

Implementering

HR-partners stödjer löpande cheferna att ta stöd av företagshälsovården och i förekommande fall av krisstödsleverantör. HR-avdelningen använder företagshälsovårdens leveransstatistik, avseende arbetsplatser som har högst sjukfrånvaro för att kunna stödja dessa.

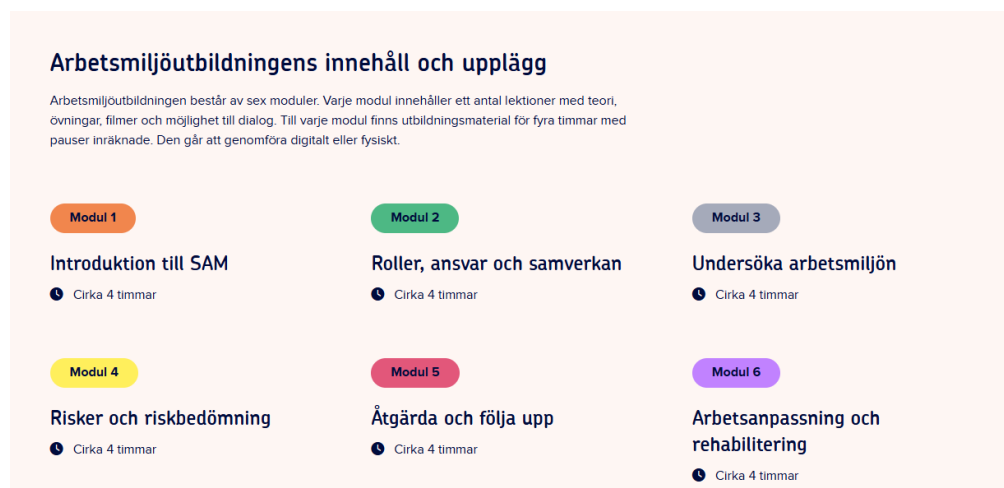
Utveckla den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet

Konkreta åtgärder

Den kommungemensamma grundläggande arbetsmiljöutbildningen omfattar två seminarier och har förändrats stegvis under hösten 2024 och våren 2025. Ett större fokus ligger på friskfaktorer, fysiska risker samt hot och våld. I fördjupningsutbildningen, som är det tredje seminariet i den kommungemensamma utbildningen, är fokus på erfarenhetsutbyte och övningar om friskfaktorer.

Under hösten 2024 och våren 2025 hölls workshops tillsammans med huvudskyddsombuden för att samla in önskemål om förändringar i den kommungemensamma utbildningen och för att tillsammans prata om vägval. Från och med hösten 2025 kommer därför en större vikt i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen att läggas på erfarenhetsutbyte om riskbedömning och dialoger om hot och våld. I fördjupningsutbildningen kommer tid att ges för att dela goda exempel på ett lyckat friskfaktorarbete. Tid ska också ges för dilemmadiskussioner, exempelvis om otillåten påverkan.

Pedagogiska övningar, som Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning tillhandahåller, kommer att användas i kommunens seminarier. Kommunens grundläggande arbetsmiljöutbildning vänder sig till målgrupperna chefer och skyddsombud och genomförs enligt samma struktur och innehåll som Suntarbetslivs webbaserade arbetsmiljöutbildning.



Figur 4. Suntarbetslivs webbaserade arbetsmiljöutbildnings innehåll och upplägg.

Vägval som gjorts är att kommunens e-utbildningar inom arbetsmiljö ska ge en så stabil faktagrund som möjligt, för att möjliggöra tid för erfarenhetsutbyte vid de fysiska arbetsmiljöutbildningarna. När utbildningar tas fram eller utvecklas, så använder kommunen i möjligaste mån e-utbildningar och material som parterna och andra sakkunniga organisationer har tagit fram. Exempelvis är Suntarbetslivs webbaserade moduler rika på filmer och övningar.

Implementering

E-utbildningen ”Den sunda arbetsplatsen” som cheferna genomför före den grundläggande arbetsmiljöutbildningen är uppdaterad med en ny struktur som underlättar kommande uppdateringar. Vid årsskiftet 2025 uppdaterades den ånyo med information om friskfaktorsatsningen och den nya arbetsmiljöregelstrukturen.

Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen som inkluderar två seminarier utvecklades under hösten 2024. Hur man som chef praktiskt utför arbetsmiljöarbetet blev en åtföljande påbygggnadsutbildning i DigiSAM. Trygghet- och säkerhetssektionen hanterar jämte HR-avdelningen hot och våld, men utifrån olika lagrum. De har samordnat ett utbildningspass om hot och våld i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen.

Avslutning

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron, med pro- och reaktiva åtgärder är ständigt pågående i Huddinge kommun och har resulterat i en minskad sjukfrånvaro. För att förebygga sjukskrivning och underlätta återgång i arbete, krävs en kombination av stabila och långsiktiga åtgärder på individ- och organisationsnivå.

Friskfaktorerna är navet som skapar och bibehåller friska och hållbara arbetsplatser och de stödjer arbetet med att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun.

Fortsatt aktivt arbete inom samtliga framtagna operativa och strategiska åtgärder kommer att genomföras i linjen. Uppföljning och rapportering sker i mål- och budgetprocessen och i de årliga arbetsmiljörapporterna.