




# Arbetsmiljörappport 2024 vård- och omsorgsnämnden



## Innehållsförteckning

<b>Arbetsmiljörapport 2024 vård- och omsorgsnämnden .....</b>	<b>1</b>
<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>3</b>
Arbetsskador och tillbud.....	3
Sjukfrånvaro .....	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid .....	6
Arbetsplatsträffar och samverkan .....	6
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete .....	7
Företagshälsovård .....	7
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen) .....	7
Arbetet med medarbetarundersökningen .....	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	8
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare .....</b>	<b>8</b>
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder .....	9

## Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Brister i den fysiska arbetsmiljön som innebär risk för arbetsskador samt sänkt trivsel på arbetsplatsen.	 12	Flytt till nya lokaler	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Bättre arbetsmiljö		
Medarbetare drabbas av arbetsrelaterad utmattning		Optimera arbetsschema utifrån ny arbetstidslagstiftning	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Bra arbetsmiljö för medarbetarna		

I arbetsmiljörapporten 2024 lyftes brister i den fysiska arbetsmiljön vid Gymnasietorget för medarbetare som arbetar inom staberna vid socialförvaltningen. Under våren 2024 togs beslut att flytta verksamheten till Novum, Hälsovägen 7 i Flemingsberg. Lokalerna delas med miljö- och bygglovsförvaltningen. Samverkan mellan socialförvaltningen och miljö- och bygglovsförvaltningen har pågått kontinuerligt och flytten genomfördes i augusti. Utvärdering har skett vid olika tillfällen och medarbetarna upplever inte längre några risker i arbetsmiljön.

Under 2023 infördes den nya tillämpningen av arbetstidsdirektivet. De nya direktiven har uppfattats som negativt för flera medarbetare inom Bostad med särskild service och Sysselsättning och assistans då det har inneburit att man har behövt arbeta fler men kortare arbetspass. Det har även påverkat möjligheten att genomföra APT där samtliga medarbetare kan delta vilket har påverkar informationsöverföring och systematiskt arbetsmiljöarbete. Under 2024 har enheterna arbetat med att förankra och att ge medarbetarna möjlighet till att vara delaktiga i förslag på scheman som tar hänsyn till arbetstidsdirektiven. Justeringar i scheman har genomförts för att kunna möjliggöra utflyttad verksamhet. I den assistansgrupp där ett undantag beviljats har en ny ansökan om undantag för 2025 gjorts. Beslutet tas av kommunstyrelsen. Detta har lett till minskat missnöje och stress kring schemaläggning för medarbetare.

## Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	2024
Antal rapporterade arbetsskador	346
Antal rapporterade tillbud	278
Antal klarmarkerade händelser	487

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

Inom vård och omsorgsnämnden ligger antalet anmälda arbetsskador ungefär på samma nivå som föregående år dvs 2023. Antalet tillbud har minskat något på helheten.

Inom äldreomsorgen har det under året skett en ökning av framför allt arbetsskador och ett skäl till detta kan vara en minskad bemanning på samtliga särskilda boenden för äldre. En annan bidragande faktor till ökningen är fler hot- och våldssituationer, vilket i sin tur beror på otillräckligt med personal

för att genomföra förebyggande åtgärder och skapa närvaro på enheterna. I kvalitets- och patientsäkerhetsberättelsen 2024 för äldreomsorg, framkommer att stress och hög arbetsbelastning är avgörande faktorer som bidrar till avvikelser.

Inom ordinärt boende rapporteras att de vanligaste tillbuden rör hög arbetsbelastning och psykosocial påverkan. Fall vid förflyttningar står för en tredjedel av arbetsskadorna. Det aktiva arbetet med att snabbt åtgärda och följa upp tillbud har dock bidragit till att arbetsskadorna inom ordinärt boende har minskat.

Inom funktionsstöd har det under året skett en minskning av framför allt tillbud. De vanligaste orsakerna till avvikelserna är utmanande beteende och hot och våldssituationer kopplade till brukare i vårdssituationer inom sektionerna sysselsättning och assistans och bostad med särskild service. Åtgärder för att hantera det är implementering av 9D modellen, översyn av lokaler samt utbildning i lågaffektivt bemötande och hantering av hot och våldssituationer. Inom myndighet och förebyggande sektionen har de flesta anmälningarna handlat om ventilationsproblem i en lokal för dagverksamhet. Dessa är ännu inte helt åtgärdade, men en ny utredning med åtgärdsplan har inletts i samarbete med företagshälsovården och hyresvärden. Denna förväntas vara klar under 2025.

Rapporteringen har inte fungerat fullt ut enligt den kommungemensamma rutinen. Det finns indikationer på underrapportering inom vissa enheter eftersom dessa har få eller inga inrapporterade tillbud/arbetsskador. I enstaka fall är det få eller inga rapporteringar trots kännedom kring frekvent förekomst av utmanande beteende hos brukare/boende. Arbetet fortsätter för att säkerställa att alla tillbud och arbetsskador rapporteras enligt rutin bland annat genom att enhetscheferna aktivt uppmuntrar medarbetarna att rapportera, dialog med fackliga representanter och framtagning av lathund för att underlätta rapporteringen.

Under 2024 har HR vid två tillfällen genomfört en digital utbildningsinsats i verktyget KIA där alla chefer har haft möjlighet att delta. Syftet med utbildningen var att informera om vikten av att anmäla in händelser för att säkra kvalitén i verksamheten och förebygga skador. Utöver det har HR varit inbjudna till några enheter för att gå igenom verktyget och syftet med verktyget.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron inom vård och omsorgsnämnden ligger på 8,5 procent vilket innebär en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med 2023. Kvinnornas sjukfrånvaro minskade med 0,3 procentenheter medan männens sjukfrånvaro ökade med 0,7 procentenheter. Inom äldreomsorgen ökade den totala sjukfrånvaron med 0,5 procentenheter och den ökningen återfinns inom den långa sjukfrånvaron medan den korta sjukfrånvaron minskade. Inom funktionsstöd minskade den totala sjukfrånvaron med 1 procentenhet där den främsta minskningen gäller långtidssjukfrånvaron.

Sjukfrånvaron utvecklas olika mellan sektionerna under året. Orsakerna inkluderar kroniska

sjukdomar, fysiska åkommor, stress, samt planerade operationer.

Inom vård och omsorgsnämnden arbetar cheferna aktivt med arbetsmiljöfrågor. Medarbetarna uppmuntras till delaktighet i frågor som rör arbetsmiljön. Enhetschefer arbetar aktivt med att förebygga frånvaro, genom regelbundna kontakt med sjukskrivna medarbetare, kontinuerliga uppföljningssamtal, hälsosamtal, anpassningar och plan för återgång i arbete efter sjukskrivning. Dessa åtgärder har haft en positiv effekt. Medarbetare som har möjlighet till distansarbete upplever att det är positivt vilket kan vara en bidragande faktor till minskad sjukfrånvaro.

HR är oftast med i rehabiliteringsärenden som är mer komplexa.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	7,7	9,9	-2,2
Kvinnor	7,5	10,4	-2,9
Män	8,5	8,0	0,5
Antal avgångar (externa)	95	121	-26

Totalt ha personalomsättningen minskat med 2,2 procentenheter. Den har minskat inom både äldreomsorg och funktionsstöd, 2,8 respektive 1,3 procentenheter. Minskningen återfinns bland kvinnorna medan den har ökat för män.

Inom sektionen för ordinärt boende har personalomsättningen ökat jämfört med föregående år. Orsakerna inkluderar pensionsavgångar, flytt till annan ort, personliga skäl eller att medarbetare gått vidare till andra arbetsgivare. I hemtjänsten krävs det enligt lag att undersköterskor har rätt utbildning för att kunna vara fasta omsorgskontakter, vilket alla brukare har rätt till. Detta skapar konkurrens mellan kommunerna, där undersköterskor jämför arbetsmiljö, arbetsvillkor och löner.

Inom funktionsstöd bedöms de främsta skälen till avgångarna vara naturliga, såsom pensionsavgångar och sökande efter nya utmaningar. Personalomsättningen inom sektion för myndighetsutövning har ökat under året. Detta sammanfaller med en omorganisation där flera tjänster förändrades, bland annat avveckling av metodutvecklingstjänst och gruppleddartjänster samt tillsättning av nya enhetschefstjänster. Ytterligare avgångar är planerade till början av 2025. Enhetschefer har genomfört avgångssamtal med samtliga medarbetare som slutat, och HR-partner kommer att ta över detta framöver.

En möjlig faktor bakom minskad personalomsättning kan vara möjligheten till heltidstjänster genom kombination av arbete inom korttidsboende och fritidsverksamhet, vilket kan ha bidragit till att fler valt att stanna kvar.

Statistiken för PAN-anställda (Personlig assistent och anhörigvårdare) och uppdragstagare saknas i LIS (Huddinge kommuns ledningssystem och beslutsstöd där statistik hämtas), vilket kan påverka den totala bilden av personalomsättningen. Enligt enhetschefernas bedömning har dock avgångarna i denna grupp inte varit betydande under året.

Helhetsbedömningen är att verksamheterna har en medveten strategi för att hantera kompetensförsörjningen och att enheterna arbetar aktivt för att inte bara rekrytera utan också behålla den personal som redan finns. Arbetet med att skapa ett sunt arbetsliv ska beaktas för både medarbetare och chefer.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	9518	11422	-1904
Övertidstimmar	6499	9901	-3402
Summa	16017	21323	-5306

Inom äldreomsorgen arbetar verksamheten aktivt för att minska mertid, övertid och fyllnadstid genom att stärka grundbemanningen och erbjuda månadsanställningar. Det innebär att kontinuerligt analysera och fördela resurser för att säkerställa kvalitet och bra arbetsmiljö. Trots förbättringar kvarstår utmaningar, särskilt vid brist på vikariehantering utanför bemanningscenters öppettider. Arbetet pågår för att utveckla, säkerställa och möta äldreomsorgens behov. Det behovet är särskilt utmanande i en verksamhet som kräver snabb bemanning dygnet runt.

Målet är att minska arbetsbelastningen, ge en bra arbetsmiljö för ordinarie personal, kontinuitet och god vård och omsorg till brukarna. Vidare behövs strategier och plan för att säkerställa en långsiktigt hållbar bemanningssituation för utmaningen att hantera kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen.

Inom funktionsstöd har den totala mer- och fyllnadstiden inom verksamhetsområdet under 2024 ökat med 522 timmar, medan övertidstimmar har minskat med 961 timmar.

Generellt sett tenderar enheter med många deltidsanställda att ha en hög fyllnadstid, medan övertiden främst ökar på enheter där majoriteten arbetar heltid. De vanligaste orsakerna till mertid och övertid har varit sjukfrånvaro, mötesdeltagande och förseningar vid Samtransresor.

Utöver detta har vakanta tjänster, förändrade behov hos brukare och medarbetares studieledigheter haft en viss påverkan på både mertid och övertid. När studielediga medarbetare kommer in och arbetar registreras detta som mertid eller fyllnadstid, vilket påverkar den totala statistiken. För att möta dessa utmaningar fortsätter enheterna att arbeta aktivt med att planera bemanningen och upprätthålla ett nära samarbete med Bemanningscenter för att tidigt rekrytera och introducera vikarier. Arbetet med att effektivisera bemanningen och säkerställa hållbara arbetstider fortsätter.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Inom verksamheterna har det under 2024 genomförts arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett på enhets-, sektions- och förvaltningsövergripande nivå.

På arbetsplatsträffar och i samverkan har det bland annat diskuterats:

- förändringar som påverkar arbetsmiljön
- riskbedömning och uppföljning
- socialt klimat
- delaktighet
- utveckling och lärande i arbete
- distansarbete
- personalomsättning
- lönekriterier
- sjukfrånvaro

Inom verksamheterna har det varit stort fokus på att uppmuntra medarbetarna till att aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att främja delaktighet, utveckling och en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyn och personalpolicyn har kommunicerats till medarbetarna, och enheterna har arbetat aktivt med att förbättra arbetsmiljöarbetet genom tydliga mål och samarbetsformer.

## 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 återskärts till medarbetarna?	Ja

Inom verksamheterna har arbetsmiljö ronder genomförts under 2024. De har genomförts enligt gällande rutiner och instruktioner. Relevanta checklistor har använts för att identifiera eventuella risker.

Skyddsombud har deltagit och i de fall de inte har funnits lokalt ombud har huvudskyddsombud deltagit.

Åtgärdsplaner har upprättats och följts upp på arbetsplatsträffar och i samverkan.

## Företagshälsovård

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

Verksamheten har avropat följande tjänster från företagshälsovården under 2024:

- samtal med beteendevetare med målet att förebygga arbetsrelaterad ohälsa
- stöd i samband med rehabiliteringsplanering
- stödsamtal som medarbetare kan beställa själv
- förstadagsintyg
- stödsamtal
- arbetsförmågebedömning
- vaccinering
- hälsokontroll för nattarbete
- konflikthantering
- utredning av den psykosociala arbetsmiljön

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Arbetet med aktiva åtgärder pågår löpande på alla enheter inom verksamheterna. Policy och rutin för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier tas årligen upp på arbetsplatsträffar som en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inga risker har identifierats utifrån checklisten för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Som förebyggande åtgärd informeras sökanden i rekryteringar om allas lika rättigheter och möjligheter och att det är "nolltolerans" mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbning.

Inga risker har identifierats utifrån uppföljningsfrågan om *Föräldraskap om arbete* i medarbetarundersökningen.

En förebyggande åtgärd är distansarbete som underlättar vardagens pussel genom flexibla arbetstider, minskade resor till och från kontoret och vid behov möjlighet att arbeta hemma för de som har möjlighet till det utifrån arbetets karaktär. I den mån det går för verksamheten planeras möten och arbetstid/scheman ses över för att underlätta för medarbetare som har minderåriga barn. Vid omfattanden behov av att vårda sina egna barn erbjuds stöd att prioritera och planera arbetsuppgifter. Detta har medfört mindre praktisk och i vissa fall ekonomisk stress för medarbetarna och deras familjer.



## Arbetet med medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen genomfördes under hösten 2024 och resultatet har presenterats och analyserats på arbetsplatsträffar och på planeringsdagar. Medarbetare har tillsammans med chef tagit fram handlingsplaner med åtgärder. Handlingsplanerna följs upp och utvärderas kontinuerligt under året.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Inom äldreomsorgen har två särskilda boenden för äldre haft inspektion från Arbetsmiljöverket under året. Inspektionen hade fokus på hot och våld. Inspektionerna avslutades med godkänt resultat efter att samtliga riskbedömningar och rutiner kunde presenteras.

Arbetsmiljöverket genomförde ytterligare en inspektion på ett annat boende efter en incident där en medarbetare fick en elektrisk stöt från mattransportsvagnens elkontakt. Elektrikern bedömde händelsen som en olyckshändelse som inte kunde förutses eller förhindras. Vidtagna åtgärder godkändes av Arbetsmiljöverket, vilket resulterade i ett avslutat ärende.

Inom funktionsstöd har en enhet inom Boendesektionen haft en inspektion av Arbetsmiljöverket efter att arbetsgivaren anmält ett olycksfall till myndigheten. Som en del av inspektionen skickade Arbetsmiljöverket ett tillsynsmeddelande där de begärde in upplysningar och underlag för utredningen. Utredningsunderlaget, som inkluderade information om omedelbara, pågående och planerade åtgärder kopplade till incidenten, skickades tillbaka till Arbetsmiljöverket. Ärendet avslutades av Arbetsmiljöverket, som bedömde att arbetsgivarens åtgärder för att förebygga riskerna i arbetsmiljön var tillräckliga.

## 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











Arbetsmiljöuppgifter är vidarefördelade enligt gällande rutiner.

Verksamheten bedömer att chefer har kunskap, resurser och befogenheter för att ta ansvar för och bedriva arbetsmiljöarbetet. Nya chefer prioriterar arbetsmiljöutbildningen i sin introduktion.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för kvalitetsbrister	6	⌚ Ekonomiska underlag i kombination med kvalitetsanalys	Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31
Medarbetare drabbas av stress och arbetsrelaterad utmattning	12	🎧 Upphandling av schemaverktyg	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31
Chefer drabbas av arbetsrelaterad utmattning	9	⌚ Översyn av chefers ansvarsområden	Malin Svahn Schenström	2025-12-31
		⌚ Främja en hållbar arbetskultur	Malin Svahn Schenström	2025-12-31
Försämrade arbetsmiljö vid Stortorps kök	8	🎧 Planering inför renovering	Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31



Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Försämrad arbetsmiljö Rosendalsgården	 6	 Utreda behov av renovering	Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31
Hög arbetsbelastning enhetschefer	 8	 Minska antalet medarbetare per enhetschef	Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31
Brist på lokaler till APT och planeringsdag	 8	 Utvärdera lokalbehovet löpande och omfördela resurser	Malin Svahn Schenström	2025-12-31
Brist på bemanningsstöd kvällar och helger	 9	 Ta fram förslag på lösning som ersätter Trygghetsjouren	Malin Svahn Schenström, Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31
Bristande stödfunktioner	 6	 Översyn stödfunktioner	Ann-Christine Falck Brännström	2025-12-31

### Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Flera av de risker som har lyfts fram i arbetsmiljörapporten har särskilt fokus på chefers arbetsmiljö då verksamhetschef har uppmärksammat att chefer har en hög arbetsbelastning och att det innebär en påtaglig risk för ohälsa.

En orsak till den höga arbetsbelastningen är bland annat stora medarbetargrupper och att mindre arbetsgrupper är en förutsättning för ett närvarande ledarskap samt för att säkerställa en god kvalitet i utförande av insatserna.

En annan orsak är brist på administrativt och tekniskt stöd samt en ökning av både mängd och komplexitet av arbetsuppgifter vilket bedöms leda till psykisk ohälsa, stress och minskad förmåga att utöva ett nära ledarskap.

Åtgärderna förväntas leda till att minska chefernas höga arbetsbelastning och att minska stressnivåer. Det förväntas möjliggöra ett mer närvarande och stödjande ledarskap som i sin tur stärker arbetsmiljön även för medarbetare.

Övriga risker som har lyfts har fokus på brist av lokaler samt behov av renovering av lokaler för att säkerställa att medarbetare kan verka i en god arbetsmiljö.

Att verksamheterna fortsatt ska få stöd i arbetsledning under kvällar och helger är avgörande för att medarbetare ska uppleva trygghet i sitt uppdrag.