

Dnr: KS-2026/817

Arbetsmiljörappport gällande år 2025

Kommunstyrelsen



Huddinge

Inledning

- Bakgrund och syfte
- Roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet
- Utvalda risker och åtgärder i föregående års arbetsmiljörapport

Arbetsmiljörapport 2025 [Till bild 7](#)

- *Avsnitt 1*
Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder
- *Avsnitt 2*
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet
- *Avsnitt 3*
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Krav om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), 14 §, AFS 2023:1

Möjliggöra bedömning om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav

Sammanställning av arbetsmiljörapporten sker på förvaltnings- och kommunnivå

Arbetsmiljörapporten är ett underlag för verksamhetens arbetsmiljömål

Roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet

- Fullmäktige beslutar genom reglementen vilket arbetsmiljöansvar som respektive nämnd/styrelse har
- Nämnd vidarefördelar arbetsmiljöuppgifter till förvaltningsdirektör, som vidarefördelar i sin tur till underställda chefer i förvaltningen
- Chefer kan vidarefördela arbetsmiljöuppgifter till medarbetare
- Alla medarbetare ska aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet för att bidra till en god arbetsmiljö
- Skyddsombuden ska vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt: att arbetsgivaren uppfyller kraven om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAIM)



Arbetsmiljörappport gällande år 2025

Kommunstyrelsen

1. Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist

- **Kommunikation kring förändringar**
 - **Gemensamma prioriteringar**
- **Arbete med det aktiva medarbetarskapet**
 - **Friskfaktorsatsningen**

2. Analys av arbetsmiljöarbetet 2025, bild 1 (3)



2.1 Arbetsskador och tillbud

Tillbud hot: Hotfulla situationer från allmänheten

Olycksfall: Halk- och fallolyckor, arbetssjukdom



2.2 Sjukfrånvaro

- Total sjukfrånvaro 3,6 %, vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2024

- Ökning av den långa sjukfrånvaron över 15 dagar med 0,5 procentenheter

- Marginell ökning av korta sjukfrånvaron (0-14 dagar) med 0,1 procentenhet



2.3 Personalomsättning

Personalomsättning totalt KSF 9,6 %, vilket är en marginell minskning med 0,1 procentenhet



2.4 Övertid och mertid

Totalt 293 timmar, vilket är en minskning med 430 timmar jämfört med 2024

Orsak till övertiden: Förhandlingar om Spårväg Syd, städförhandlingar, kommunens event (exempelvis Huddingedagen, områdesdagar i Flemingsberg och Skogås)

2. Analys av arbetsmiljöarbetet 2025, bild 2 (3)



2.5 Arbetsplatsträffar och samverkan

APT och samverkan har skett enligt avtal

Fokus på att utveckla det aktiva medarbetar- och partnerskapet, arbetsbelastning, arbetssätt och lärande av misstag



2.6 Kartläggning av arbetsmiljöarbete

Strukturerat arbetsmiljöarbete med checklistor, kartläggning och riskbedömning, särskilt fokus på arbetsbelastning, social arbetsmiljö och tidiga signaler på ohälsa, friskfaktorer och kommunikation



2.7 Företagshälsovård

Företagshälsovård har avropats framförallt gällande stödsamtal, organisationsstöd, proaktiv hantering av rehabärenden, förebyggande utifrån upplevd hög arbetsbelastning, stöd vid specifika symptom



2.8 Aktiva åtgärder

APT och strukturerade dialoger om diskriminering, kränkande särbehandling och identifierade arbetsmiljöutmaningar. Inga möten före klockan 09:00 eller efter klockan 16:00.

2. Analys av arbetsmiljöarbetet 2025, bild 3 (3)



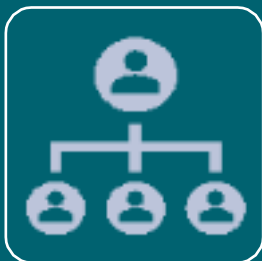
2.9 Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö

Medarbetarundersökning genomfördes under hösten 2025. Resultatet har präglats av återkommande dialoger i olika mötesforum och kontinuerlig uppföljning av identifierade förbättringsområden. Fokusområden: arbetsbelastning, mötesstruktur, psykologisk trygghet, hälsa, återhämtning, stolthet, medarbetarinflytande, ansvar, uppdrag och roller, meningsfullhet samt mål och struktur.



2.10 Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inga inspektioner har skett inom förvaltningen under 2025.



2.11 Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

De flesta av cheferna inom KSF är arbetsmiljöcertifierade och har fått en skriftlig vidarefördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter. Utbildning för nya chefer planeras under hösten 2026.

3. Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk för utmattning som chef

Skapa en digital överblick för chefer.

Önskad effekt: Bättre överblick över verksamheten och vad som behöver göras.

Risk att obehörig person kommer in i lokalerna

Skapa en säkerhetskultur.

Önskad effekt: Alla medarbetare ska känna sig trygga på arbetsplatsen.

Risk för utmattning och hög arbetsbelastning

Skapa en samplanering och prioritering på alla nivåer.

Önskad effekt: Alla får de bästa möjligheterna för att både förstå och agera på sin nivå utifrån sitt uppdrag.