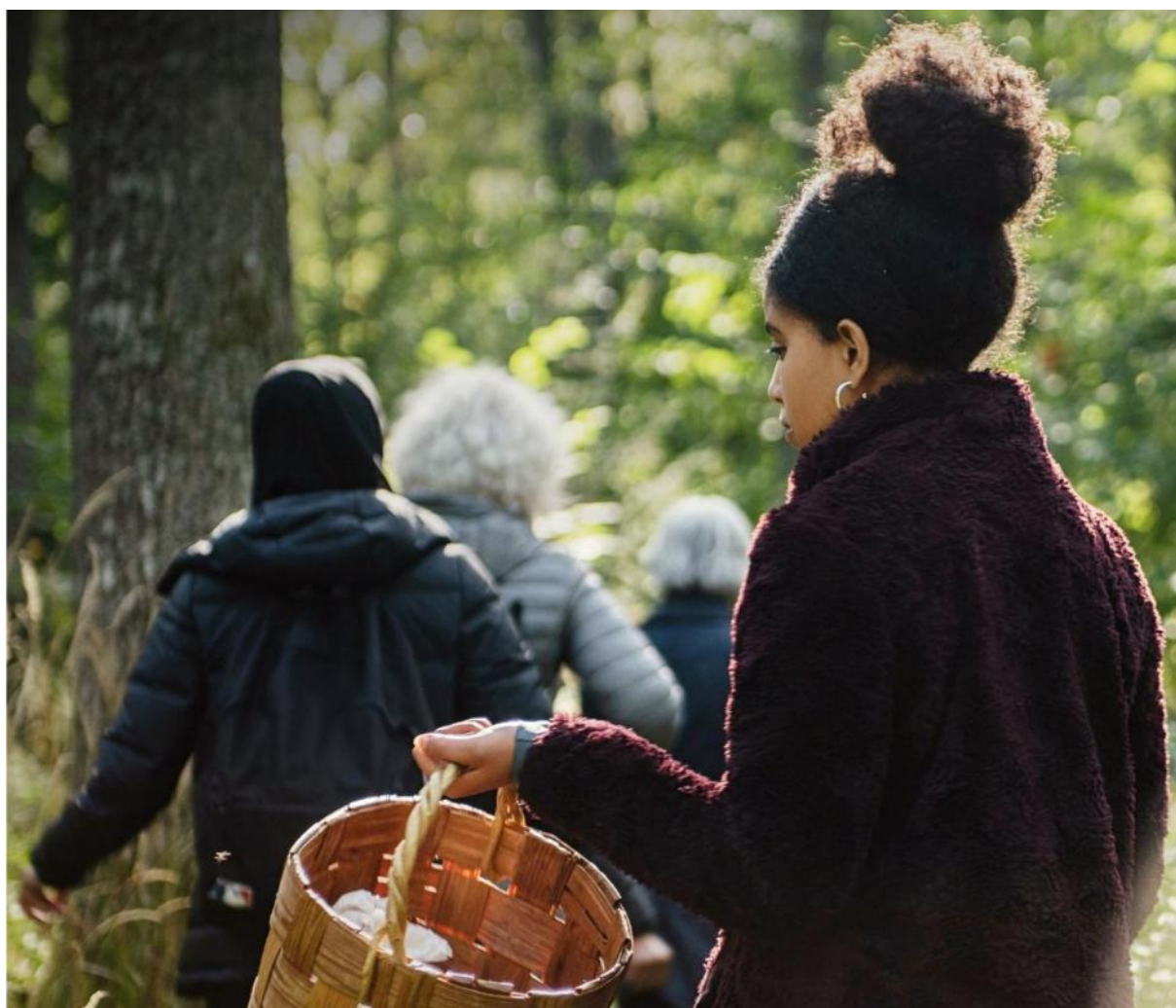




Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026) Kommunstyrelsen



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	4
Bedömning av arbetsmiljöarbetet	5
Arbetsskador och tillbud	5
Sjukfrånvaro	6
Personalomsättning	6
Övertid och mertid	7
Arbetsplatsträffar och samverkan	7
Kartläggning av arbetsmiljöarbete	8
Företagshälsovård	8
Aktiva åtgärder	9
Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)	9
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	10
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	10
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	11
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	11

Utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist	 9	Kommunikation kring förändringar	 Avslutad	2025-12-31
		Syfte/önskad effekt Tydlig kommunikation kring förändringar som ger de bästa möjligheterna till att både förstå och agera utifrån sitt uppdrag. Ökad kunskap av förändringskompetens är nödvändig för alla medarbetare, vilket bidrar till ökat partnerskap och aktivt medarbetarskap.		
		Gemensamma prioriteringar	 Avslutad	2025-12-31
		Syfte/önskad effekt De förändringar som identifieras prioriteras i en bra tidsordning så att förändringarna hinns med.		
		Arbete med det aktiva medarbetarskapet	 Avslutad	2025-12-31
		Syfte/önskad effekt Medarbetare i förvaltningen ökar sin initiativkraft samt tar ägarskap i olika frågor och därigenom bidrar till förvaltningens utveckling och förändringsarbete.		
		 Syfte/önskad effekt Att alla enheter/avdelningar startar upp arbetet med friskfaktorerna för att säkerställa en friskare arbetsplats.		

Under 2025 har arbete pågått med att minska risken för arbetsrelaterad utmattning på grund av fortsatt behov av förändringsarbete och kompetensbrist. Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för flera av de kommunkoncernövergripande processerna. Risken identifierades utifrån att förändrings- och utvecklingsarbetet påverkar arbetssätt, roller och ansvar inom förvaltningens avdelningar samt inom förvaltningen som helhet och även gentemot andra förvaltningar och bolag. Det är utmanande att arbeta i en matrisorganisation eftersom roller, ansvar och mandat uppfattas olika och kan krocka med linjens uppfattning, behov samt intresse. Förmågan att verka i och utveckla en matrisorganisation behöver fortsätta utvecklas i samspel med övriga förvaltningar och bolag.

De åtgärder som identifierades och som förvaltningen arbetat med har varit följande:

- Kommunikation kring förändringar
- Gemensamma prioriteringar
- Arbete med aktivt medarbetarskap
- Friskfaktorsatsningen

Arbetet med kommunikation kring förändringar betonar vikten av att utveckla informationsflödet och kommunikationen genom hela organisationen. De verktyg som finns utarbetade är Insidan, APT, Inblicken, Chefsforum och KSF-dagen. Förvaltningen lyfter även vikten av att arbeta i partnerskap, eftersom flera av förvaltningens processer bygger på att arbeta tillsammans med andra, där förståelse för verksamheternas behov och förutsättningar är grundläggande och där allas leveranser in i de gemensamma processerna är avgörande för en effektiv hantering.

Det pågår ett brett och intensivt utvecklingsarbete på förvaltningen. Förutom den prioriteringsstruktur som är framarbetad i objekten har också förvaltningens ledningsgrupp identifierat vilka viktiga utvecklingsfrågor som särskilt ska följas för bästa genomförbarhet. Arbetet utvecklas över tid och syftar till att ge ökad transparens och genomförbarhet.

Förvaltningen arbetar med tillitsbaserad ledning och styrning för att hantera den komplexa verksamheten med ständiga förändringar. För att lyckas fortsätter förvaltningen sitt arbete med att utveckla det aktiva medarbetar- och partnerskapet där syftet är att medarbetarna ska öka sin initiativkraft och förmåga att ta ägarskap i olika frågor och därigenom bidra till förvaltningens förändringsarbete. En särskild satsning har påbörjats med att stärka ledarskapet hos förvaltningens alla chefer och arbetet fortsätter under 2026.

För att skapa friskare arbetsplatser och därmed motverka utmattning har flera avdelningar startat upp arbetet

med friskfaktorerna.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	11
Antal rapporterade tillbud	11
Antal klarmarkerade händelser	15

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 återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Under 2025 har totalt 22 händelser rapporterats i KIA (Kommunernas Informationssystem Arbetsmiljö). Av dessa 22 händelser har det varit 11 tillbud och lika många arbetsskador. De rapporterade händelserna har bland annat handlat om hotfulla situationer, halk- och fallolyckor samt arbetssjukdom (exempelvis stel nacke, axlar och smärta i skulderblad). Åtgärdsplaner har tagits fram och samtalsstöd har erbjudits till berörda medarbetare.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	3,6	3,1	0,5
Kvinnor	4,4	4,1	0,3
Män	2,1	1,4	0,7
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,5	1,4	0,1
Kvinnor	1,5	1,5	0,0
Män	1,4	1,3	0,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	2,1	1,6	0,5
Kvinnor	2,9	2,6	0,3
Män	0,7	0,1	0,6

Förvaltningens totala sjukfrånvaro för 2025 var 3,6 procent, vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med 2024. Dock har förvaltningen ett fortsatt lågt sjukfrånvarotal jämfört med kommunens totala sjukfrånvaro på 7,3 procent.

Sjukfrånvarostatistiken visar på en blandad utveckling med både ökningar och minskningar mellan förvaltningens avdelningar. Orsakerna till sjukfrånvaron anges som både arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade med tonvikt på icke arbetsrelaterad ohälsa. Förvaltningens avdelningar har ett strukturerat rehabiliteringsarbete med individuella rehabiliteringsplaner, ofta i nära samarbete med HR.

Personalomsättning

Personalomsättning			Ja/Nej
Har den totala personalomsättningen ökat jämfört med föregående år?			Nej
Har den totala personalomsättningen minskat jämfört med föregående år?			Ja
Om personalomsättningen har ökat, är det något i arbetsmiljön som påverkat förändringen?			-
Personalomsättning (externa)	R12 2025-12	R12-2024-12	Skillnad
Totalt	9,6 %	9,7 %	-0,1
Kvinnor	11,9 %	9,7 %	2,2
Män	5,7 %	9,8 %	-4,1
Antal avgångar (externa)	41	39	2

Totalt sett visar förvaltningen en marginell minskad personalomsättning (0,1 procentenhet).

Skälen till varför medarbetare väljer att sluta i kommunen har varit restid, byte av bostad, pension, startat eget med mera. Flera avdelningar beskriver svårigheter med att rekrytera till vissa yrkesgrupper och att det är hård konkurrens med andra arbetsgivare om kandidaterna.

Avdelningar som arbetat med ett strukturerat utvecklingsarbete kring ledarskap, medarbetarskap och tydliggörande av roller har haft synlig minskning av personalomsättningen.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	0	17	-17
Övertidstimmar	293	706	-413
Summa	293	723	-430

Totalt sett har antalet övertidstimmar minskat med 430 timmar under året, vilket berodde på att det under 2025 inte har varit några politiska val.

Fortfarande finns det medarbetare som arbetar en del övertid vilket kan förklaras av att deras uppdrag delvis handlar om att ge stöd vid sammanträden och digitala sändningar efter kontorstid samt närvaro på helger vid kommunens event. Det finns även en koppling till de städförhandlingar som skedde under hösten 2025 och förhandlingarna kring Spårväg Syd.

Förvaltningens chefer arbetar vid behov med att säkerställa tydlighet kring uppdragens omfattning och förväntade leveranser samt ger stöd till medarbetarna i planering och prioritering av arbetsuppgifter för att skapa utrymme för återhämtning.

När det gäller årsarbetstidssaldon i Kom och Gå, så har cirka 16 personer över 60 timmar i saldo. Saldona behöver regleras före årsskiftet 2026/2027.

Arbetsplatsträffar och samverkan

APT sker regelbundet i enlighet med kommunens samverkansavtal, som ofta kompletteras med större avdelningsmöten. Medarbetarna kan bidra med frågor till dagordningarna och det ges utrymme för olika funktioner och specialister att berätta om sitt arbete för att utveckla partnerskapet. Avdelningarna arbetar även med roller, arbetsbelastning, arbetssätt, samverkan och lärande av misstag. Gemensamma aktiviteter och möten kopplas till framtagande av verksamhetsplaner och till teambyggande samt ett aktivt medarbetarskap.

Arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på APT och arbetas med utifrån årshjul för att fånga det systematiska arbetsmiljöarbetet samt planerings- och uppföljningsprocesserna.

Medarbetarna, fackliga representanter och skyddsombud medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet på olika sätt utifrån sina roller. Det förekommer även arbetsmiljörelaterad information i veckobrev och veckoinformation. Delaktighet och partnerskap betonas.

Kartläggning av arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Kartläggning av risker	
Har kartläggning av arbetsmiljön genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Delvis
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja
Kartläggning av friskfaktorer	
Har chef och skyddsombud kunskap om friskfaktorer?	Delvis
Arbetar ni med främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna?	Delvis

Arbetsmiljöarbetet präglas sammantaget av ett förstärkt fokus på systematik, delaktighet och hantering av belastningsfrågor.

Där det har behövts så har vissa avdelningar arbetat med arbetsmiljöutredningar och utvecklande åtgärder, inklusive förändrad organisationsstruktur och nya arbetssätt. Arbetet med rättstvisten gällande lokalvård har periodvis inneburit hög arbetsbelastning för många funktioner.

Förvaltningen har ett strukturerat arbetsmiljöarbete med checklistor, kartläggning och riskbedömning vid förändringar samt särskilt fokus på arbetsbelastning, social arbetsmiljö och tidiga signaler på ohälsa, liksom arbete med friskfaktorer och kommunikation.

Samtliga chefer, HR och skyddsombud erbjöds att ta del av friskfaktorsatsningen 2025. Flera avdelningar har sedan arbetat med friskfaktorerna under året och kommer fortsätta det arbetet även framgent.

Avdelningarna säkerställer ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete enligt årsplan, med medarbetarmedverkan via medarbetarundersökningen, checklistor och kontinuerliga möten med chef.

När det gäller skyddsombudsmedverkan, så sker det inom ramen för samverkan på förvaltningsnivå (FSG). Det är endast några få arbetsplatser som har egna skyddsombud som kan medverka direkt i arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovård

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

Majoriteten av avdelningarna har avropat tjänster inom företagshälsovården. Framförallt har det handlat om stödsamtal, organisationsstöd, proaktiv hantering av rehabärenden och i förebyggande syfte utifrån upplevd hög arbetsbelastning samt stöd vid specifika symptom.

Aktiva åtgärder

APT och strukturerade dialoger som centrala verktyg i arbetsmiljöarbetet betonas, inklusive frågor om diskriminering, kränkande särbehandling och identifierade arbetsmiljöutmaningar.

Avdelningarna skapar möjligheter till flexibla arbetstider och distansarbete i syfte att underlätta för medarbetarna att förena yrkesliv, föräldraskap och fritid. Möten bokas i möjligaste mån efter klockan 09.00 eller före klockan 16.00 för att underlätta för medarbetare som lämnar och hämtar barn från förskola och skola.

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)

Avdelningarna har genomfört medarbetarundersökningen, presenterat resultatet för medarbetarna och tagit fram åtgärder samt handlingsplaner. Arbetet med resultatet av medarbetarundersökningen präglas av återkommande dialoger i olika mötesforum och kontinuerlig uppföljning av identifierade förbättringsområden. Åtgärder har konkretiserats utifrån undersökningens resultat. Arbetet har syftat till att omsätta insikterna i konkreta förbättringar i vardagen och stärka både arbetsmiljön samt verksamhetens utveckling.

Avdelningarna har haft olika fokusområden som exempelvis arbetsbelastning, mötesstruktur, psykologisk trygghet, hälsa, återhämtning, stolthet, medarbetarinflytande, ansvar, uppdrag och roller, meningsfullhet samt mål och struktur.

Även i de fall där resultatet varit bra, fortsätter arbetet med att både förbättra och bibehålla det goda resultatet genom olika aktiviteter.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

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?		Delvis
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete?		Ja

Flera nyrekryterade chefer har ännu inte hunnit gå den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och blivit certifierade. Planen är att cheferna genomför utbildningen inklusive certifieringstestet under 2026/2027.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
OSA för chefer: Risk för utmattning som chef	 9	 Skapa en digital	Anna Tengelin Skoog	2027-05-31
Hot och våld: Risk att obehörig person kommer in i lokalerna	 6	 Skapa en säkerhetskultur	Anna Tengelin Skoog	2026-12-31
Löpande kartläggning: Utmattning och hög arbetsbelastning	 9	 Skapa en samplanering och	Anna Tengelin Skoog	2027-05-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Risk: Risk för utmattning som chef

Behovet av lättöverskådlig och samlad information för chefer har identifierats. Det pågår redan nu en förstudie kring en chefsportal i syfte att ge en samlad och överskådlig information. En referensgrupp av chefer testar portalen för att se om den ger önskad effekt. Det pågår även ett arbete med att ta fram ett årshjul för att få en bättre överblick och planering för chefer och därmed minska arbetsbelastningen. Den önskade effekten är att chefer ska få en bättre överblick över sin verksamhet och vad som behöver göras.

Risk: Hot och våld

Det finns en risk att obehöriga lyckas tas sig in i Kommunhuset och kan åstadkomma skada. Det finns även en hot och våldsrisk i samband med den ordinarie tjänsteutövningen för vissa av medarbetarna inom förvaltningen. En satsning som pågår under 2026 är att skapa en säkerhetskultur där alla medarbetare påminns om de rutiner och förhållningssätt som finns. Den önskade effekten är att alla medarbetarna ska känna sig trygga på arbetsplatsen.

Risk: Utmattning och hög arbetsbelastning

Det är ett fortsatt högt förändringstryck, krav på effektivisering och en förskjutning från operativt utförande till strategiskt förändringsarbete, vilket påverkar risken för arbetsrelaterad utmattning och hög belastning. Det är många förändringar samtidigt utan tillräckligt med tid för förändringsledning. En åtgärd för att motverka risken för utmattning är att alla nivåer och funktioner samplanerar och hjälps åt med prioriteringar. Detta skulle öka förståelsen och insikten för varandras utmaningar. KSF:s ledningsgrupp har påbörjat detta arbete på en övergripande nivå med en gemensam prioriterad portfölj för prioriterade utvecklingsfrågor. Utöver detta arbetar Förvaltningen med det aktiva medarbetarskapet och att stärka ledarskapet. Den önskade effekten är att alla får de bästa möjligheterna för att både förstå och agera på sin nivå utifrån sitt uppdrag.