



Socialnämndens arbetsmiljörapport 2025



Innehållsförteckning

Socialnämndens arbetsmiljörapport 2025	1
Utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning av arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro.....	4
Personalomsättning.....	4
Övertid och mertid	4
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Kartläggning av arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder	6
Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket.....	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	7
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder.....	7

Utvärdering av föregående års åtgärder

Inom individ- och familjeomsorgen har genomförda arbetsmiljöåtgärder under året följts upp och sammantaget haft god effekt. Insatser kopplade till ökad tillgänglighet, samverkan och gemensam kunskapsutveckling har bidragit till bättre samsyn mellan enheter och ett mer effektivt arbetssätt, vilket även avlastat verksamheten i delar.

Åtgärder för att stärka trygghet och säkerhet, såsom nya rutiner för tidig riskbedömning i ärenden, anpassade mötesformer och utvecklade säkerhetsrutiner i lokaler, har gett en ökad upplevelse av kontroll och trygghet hos medarbetare och chefer. Dessa bedöms fungera väl, men kräver fortsatt implementering och introduktion för att upprätthålla effekt över tid.

Samtidigt kvarstår vissa arbetsmiljöutmaningar, främst kopplade till fysiska arbetsförhållanden. Åtgärder har vidtagits kring lokaler, såsom anpassning av utrymmen och hantering av fuktskador, men exempelvis problem med inomhustemperatur och trångboddhet är ännu inte fullt åtgärdade.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att vidtagna åtgärder i hög grad haft avsedd effekt, särskilt inom organisatorisk och social arbetsmiljö, medan vissa fysiska arbetsmiljöfrågor kvarstår att lösa

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	28
Antal rapporterade tillbud	102
Antal klarmarkerade händelser	105

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

Inom Individ- och familjeomsorgen har Barn- och ungdomssektionen under året rapporterat flera tillbud i KIA kopplade till bristfällig ventilation i lokalerna på Röntgenvägen 3. Frågan har hanterats i samråd med fastighetsvärden, som har påbörjat en genomlysning av ventilationen och planerar nödvändiga åtgärder under 2026 för att förbättra luftkvaliteten.

När det gäller den fysiska arbetsmiljön har även Vuxensektionen rapporterat brister i vissa lokaler, där åtgärder och saneringsinsatser har genomförts vid behov.

Avseende arbetsmiljö och säkerhet har flera tillbud och incidenter rapporterats under året, bland annat kopplade till hot- och våldssituationer, tekniska brister och säkerhetsrelaterade händelser i verksamheten. Omständigheterna kring ett specifikt ärende inom barn- och ungdomssektionen har krävt omfattande åtgärder för att trygga säkerheten för involverade personer. Händelserna har hanterats enligt gällande rutiner och lett till relevanta åtgärder utifrån verksamheternas behov.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	7	6,7	0,3
Kvinnor	7	6,8	0,2
Män	7,1	5,9	1,2
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,4	2,2	0,2
Kvinnor	2,3	2,3	0,0
Män	2,3	2,1	0,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,6	4,4	0,2
Kvinnor	4,6	4,6	0,0
Män	4,8	3,9	0,9

Inom Individ- och familjeomsorg har den totala sjukfrånvaron ökat med 0,3 procentenheter. Den största ökningen återfinns främst hos män där frånvaron stiger från 5,9 till 7,1 procent, medan kvinnors nivå är relativt stabil. Den korta sjukfrånvaron förändras endast marginellt, medan den långa ökar tydligt för män med 0,9 procentenheter. Kvinnor ligger kvar på samma nivå som tidigare.

Sammantaget tyder utvecklingen på att ökningen främst förklaras av fler och eller längre sjukfall bland män.

Detta pekar på behov av fortsatt analys av bakomliggande orsaker, såsom arbetsrelaterad belastning och individuella hälsoskäl. Arbetet med rehabilitering bedrivs enligt gällande rutiner i nära samverkan med HR och företagshälsovård, med löpande uppföljning i aktuella ärenden. Under året har cheferna stärkts i sitt rehabiliteringsansvar genom utbildning i rehabiliteringsprocessen samt ökad kunskap om tidiga signaler på ohälsa. Framåt ligger fokus på att ytterligare stärka det förebyggande arbetet och tidigt uppmärksamma tecken på ohälsa för att kunna sätta in relevanta åtgärder i ett tidigt skede och främja ökad närvaro.

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 ?	Delvis

Personalomsättningen inom individ- och familjeomsorgen har minskat från 10,8 till 9,7 procent, vilket motsvarande fyra färre externa avgångar. Minskningen återfinns främst bland kvinnor, där omsättningen sjunker från 11,3 till 8,7 procent, medan den ökar bland män från 8,3 till 14,2 procent. Sammantaget tyder utvecklingen på en något stabilare personalsituation, även om könsskillnaderna har ökat. Nivån ligger i stort i linje med offentlig sektor generellt, där personalomsättningen ofta uppgår till omkring 8–10 procent, men är lägre än i många delar av socialtjänsten där omsättningen kan vara högre. Inom en enhet har arbetsmiljöfaktorer, såsom upplevd bristande introduktion, påverkat omsättningen, och åtgärder har vidtagits, medan övriga enheter inte bedömer arbetsmiljön som en bidragande orsak.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	59	495	-436
Övertidstimmar	2542	2658	-116
Summa	2601	3153	-552

Övertid och mertid inom individ- och familjeomsorgen har totalt minskat jämfört med föregående år. Det är en kraftig nedgång främst för mertid och fyllnadstid medan övertiden totalt sett minskar mer marginellt. Inom barn- och ungdomssektionen har övertiden totalt sett minskat, men ökat inom förebyggande enheten till följd av förändrade arbetstider, helgarbete och projekt insatser. Inom vuxensektionen har övertiden ökat i vissa verksamheter, kopplat till bemanningsutmaningar och behov av insatser utanför kontorstid. Förändringen i antalet timmar kan delvis förklaras med ändringar i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser som trädde i kraft den 1 april 2025. Förändringen innebär att mertid och fyllnadstid togs bort och medarbetarna kompenseras med övertid i stället för mertid respektive fyllnadstid. Åtgärder har vidtagits för att förbättra schemaläggning och bemanning.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar (APT) och samverkan har under året genomförts i enlighet med samverkansavtalet inom hela individ- och familjeomsorgen. Samtliga enheter har haft regelbundna APT, i de flesta fall månadsvis, med fokus på dialog, delaktighet och arbetsmiljöfrågor. Medarbetarna har involverats genom diskussioner, risk- och konsekvensanalyser samt uppföljning av exempelvis sjukfrånvaro, hot och våld, kränkande särbehandling och KIA-ärenden. Arbetet har även omfattat genomgång av rutiner, policys och säkerhetsfrågor samt insatser kopplade till organisatorisk och social arbetsmiljö.

Samverkan har fungerat väl i huvudsak, även om vissa delar initialt haft otydlig struktur som senare klargjorts och förbättrats. Skyddsombud och, vid behov, huvudskyddsombud har deltagit i arbetet. Sammantaget bedöms arbetet präglas av god delaktighet och fungerande former, men med visst behov av att stärka uppföljning av åtgärder samt öka medarbetares initiativ i att lyfta arbetsmiljöfrågor.

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?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja
Kartläggning av friskfaktorer	
Har chef och skyddsombud kunskap om friskfaktorer?	Ja
Arbetar ni med främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna?	Ja

Alla verksamheter har kunskap om friskfaktorer och syftet med att arbeta med dessa.

De flesta verksamheter har påbörjat arbetet med friskfaktorer och flera av medarbetarna lyfter att de upplever arbetet med friskfaktorer som positivt. Det beror på att ingången är att identifiera och lyfta fram det som fungerar bra. Friskfaktorer har en positiv ingång vilket många uppskattar.

Under året har alla chefer och flera av verksamheterna tagit del av den särskilda satsningen kring kvinnors hälsa och då främst klimakteriet. Dels har det genomförts workshop, dels digitala seminarier med olika teman vilket har uppskattats.

Arbetet med friskfaktorer kommer att fortgå under 2026.

Företagshälsovård

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

Inom Individ- och familjeomsorg har majoriteten av enheterna under året anlitat företagshälsovården, främst för stöd i rehabilitering, hantering av skadligt bruk samt genomförande av stöd- och kartläggningssamtal för berörda medarbetare.

Aktiva åtgärder

Inom individ- och familjeomsorgen visar arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen en sammantaget stabil och välfungerande struktur. Medarbetarundersökningen, checklistor och det systematiska arbetsmiljöarbetet indikerar inga övergripande risker kopplade till arbetsförhållanden eller möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Rutiner för att förebygga och hantera diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är etablerade och regelbundet kända och genomgångna i verksamheternas arbetsplatsträffar. Medarbetare uppger generellt hög kännedom om vart man vänder sig vid incidenter samt god upplevelse av trygghet och inkludering.

Arbetsförhållanden och planering anpassas i viss utsträckning för att underlätta balans mellan arbete och familjeliv, exempelvis genom mötesplanering och schemaläggning. Enstaka signaler om stress i samband med livssituationer som småbarnsår har förekommit, men inga strukturella risker har identifierats och stödjande åtgärder har erbjudits vid behov.

Sammantaget visar IFO:s verksamheter på en god arbetsmiljö utan identifierade systematiska risker i medarbetarunderlagen, där förebyggande arbete bedrivs kontinuerligt och befintliga rutiner bedöms fungera väl.

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

Inom nämndens verksamheter har arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö genomförts genom ett systematiskt och återkommande arbetssätt där resultat från medarbetarundersökningen, checklistor och DigiSAM har analyserats och följts upp på enhets- och teamnivå. Materialet har bearbetats i ledningsgrupper och i dialog med medarbetare vid arbetsplatsträffar, planeringsdagar och enhetsmöten.

B-Engaged har använts som stöd för att strukturera resultat och ta fram handlingsplaner, vilka har integrerats i det löpande arbetsmiljöarbetet. Uppföljning har skett kontinuerligt genom återkommande avstämningar i arbetsgrupper, mellan chef och medarbetare samt i samverkan med skyddsombud.

Arbetsmiljöronder och regelbundna genomgångar av rutiner har genomförts som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultat har löpande kommunicerats, diskuterats och återkopplats i verksamheterna för att säkerställa gemensam förståelse och delaktighet i processen

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Individ och familjeomsorgen har haft en tillsyn av arbetsmiljöverket i oktober 2025 som var riktad mot barnenheten inom Barn- och ungdomssektionen

Inspektionen var en del av en nationell tillsynsinsats som riktade sig mot kommuner och länsstyrelser för att undersöka hur verksamheten arbetar med risker för hot och våld inom myndighetsutövning. Under inspektionen fick enheten visa och beskriva hur de förebygger risker för skador och sjukdomar i arbetet kopplat till hot och våld. Arbetsmiljöverket fick även ta del av rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på att minska risker för hot och våld. Arbetsmiljöverket avslutade inspektionen utan vidare krav på åtgärder.

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?	Ja

I nämndens verksamheter har delegering av arbetsmiljöuppgifter genomförts enligt gällande rutin. Verksamheten bedömer att chefer har kunskap, resurser och befogenheter att ta ansvar för och bedriva arbetsmiljöarbetet. Nya chefer ska prioritera att delta i arbetsmiljöutbildningen i sin introduktion.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Otillåten påverkan		 Utbildningsinsatser	Jenny Swärd	2026-12-31
Hög personalomsättning		 Identifiera orsakerna till hög personalomsättning	Jenny Swärd	2026-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Det förekommer en hög personalomsättning både bland chefer och medarbetare inom vissa verksamheter. Det påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt och bidrar till en ökad arbetsmängd och stress. Där det förekommer en hög personalomsättning behöver orsakerna identifieras för att kunna vidta rätt åtgärder för att minska personalomsättning och öka attraktiviteten.

Inom nämndens verksamheter finns det risker för medarbetare att utsättas för otillåten påverkan. Om det skulle ske påverkar det både medarbetare och verksamheten negativt. Förvaltningen kommer att ta fram olika insatser för att öka kompetensen kring otillåten påverkan.