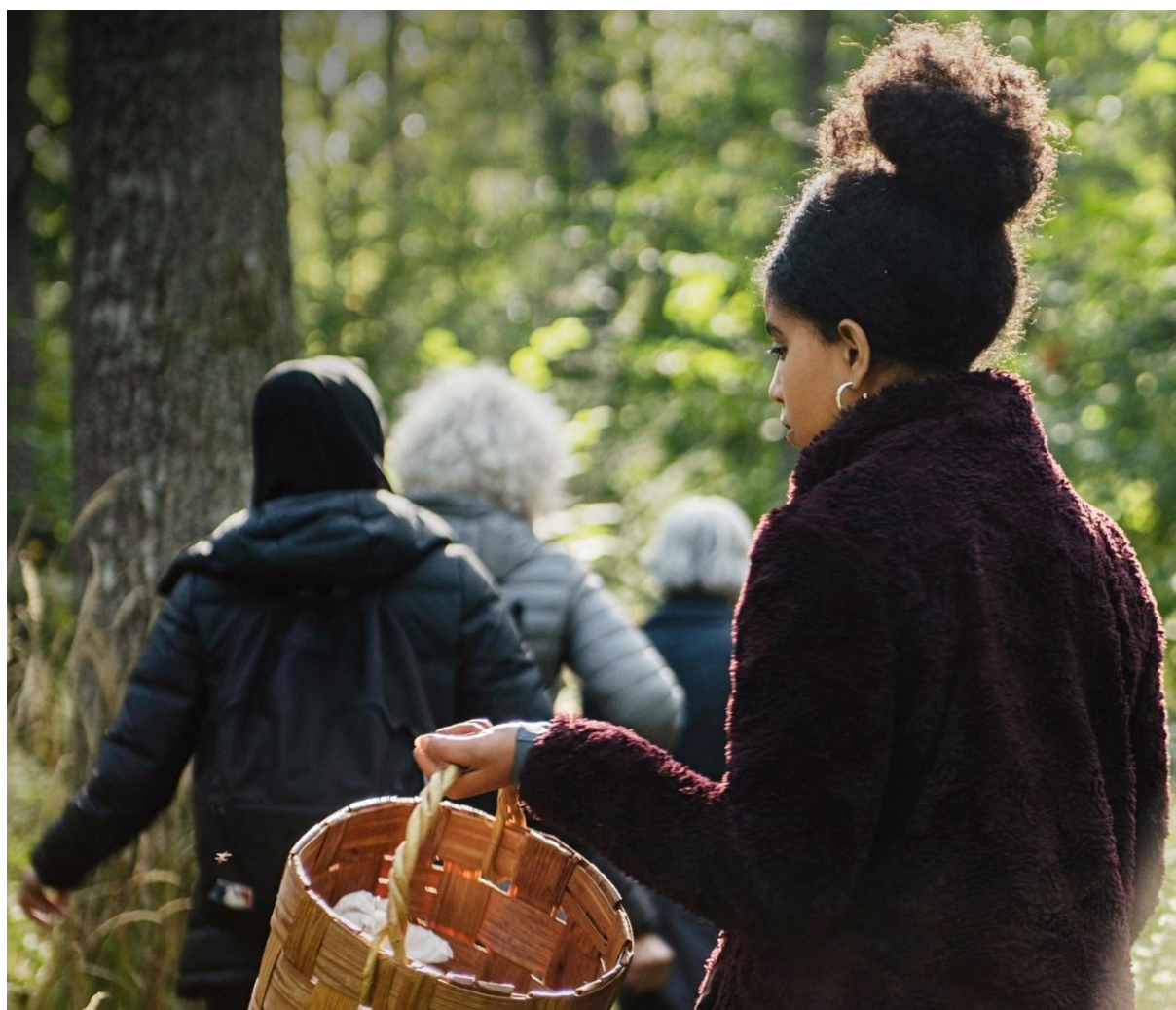




Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026) Grundskolenämnd



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning av arbetsmiljöarbetet	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro.....	5
Personalomsättning.....	6
Övertid och mertid	7
Arbetsplatsträffar och samverkan	8
Kartläggning av arbetsmiljöarbete	9
Företagshälsovård	10
Aktiva åtgärder	10
Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)	11
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	11
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering.....	11
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	12
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	12

Utvärdering av föregående års åtgärder

Förvaltningen har sammanställt en arbetsmiljörapport i syfte att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2001:1. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet för nämndens medarbetare samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser till nämndnivå. Arbetsmiljörapporten avser år 2025 och är aggregerad utifrån motsvarande rapporter från verksamheterna inom grundskola, måltidsorganisationen inom grundskola, avdelningen för ekonomi och lokaler, avdelningen för stab och verksamhetsstöd samt avdelningen för hälsa och pedagogiska insatser.

Varje verksamhet ska sammanställa arbetsmiljörapporten tillsammans i den lokala samverkansgruppen, och den slutliga arbetsmiljörapporten på aggregerad nivå sammanställs till den fackliga samverkansgruppen inom barn- och utbildningsförvaltningen. Därefter rapporteras den till grundskolenämnden.

Nedan redovisas de risker och åtgärder som identifierades för vidare rapportering i föregående arbetsmiljörapport. Arbetet med dessa risker fortgår under 2026. En ny bedömning har resulterat i att riskerna fortsatt kommer att hanteras inom förvaltningen och därmed inte längre rapporteras till nämnden.

Risker:

1. Risk för hot och våld
2. Risk för arbetsrelaterad utmattning

Åtgärder:

Risk för hot och våld

Arbetet med att förebygga och hantera hot och våld bedrivs systematiskt och omfattar både förebyggande, akuta och uppföljande insatser. Centrala åtgärder innefattar tydliga rutiner för rapportering och uppföljning av incidenter, regelbundna riskbedömningar samt integrering i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kompetenshöjande insatser har genomförts brett, däribland utbildningar inom bemötande, lågaffektivt förhållningssätt, NPF samt trygghets- och säkerhetsutbildningar, inklusive PDV-utbildning och användning av trygghetssystem såsom Cosafe.

Det förebyggande arbetet har stärkts genom anpassningar av lärmiljöer, ökad vuxennärvaro, relationsskapande arbetssätt samt förstärkt elevhälsoarbete och riktade stödsatser till elever i behov av särskilt stöd. Samverkan med externa aktörer, såsom socialtjänst, polis och företagshälsovård, har utvecklats. Även organisatoriska åtgärder, exempelvis förbättrad tillträdeskontroll och kommunikationsrutiner, har förstärkts.

Vid inträffade händelser säkerställs stöd till berörd personal genom snabba uppföljningar, krisstöd och handledning. Sammantaget syftar åtgärderna till att minska risken för hot och våld samt skapa en trygg och säker arbetsmiljö. I den årliga medarbetarundersökningen kan en försiktig positiv trend skönjas vad gäller upplevd trygghet på arbetsplatsen. Skillnaderna mellan upplevd trygghet bland medarbetare i skolorna varierar dock. Verksamheterna har därför ett viktigt fortsatt arbete vad gäller att öka tryggheten bland medarbetare genom fortsatt arbete vad gäller att förebygga och agera vid händelser med hot och våld.

Chefer och skyddsombud ser allvarligt på all form av hot och våld. Vid situationer där barn/elev är den som utsätter medarbetare för hot eller våld finns rutiner och stödfunktioner för hjälp med hanteringen, arbetet för att synliggöra stöd och utbilda medarbetare och chefer är fortsatt aktuellt att arbeta vidare med.

Risk för arbetsrelaterad utmattning

Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2025 fortsatt arbetat för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån det uppdrag grundskolenämnden givit förvaltningen. Det handlar bland annat om att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa och rehabilitering, att skapa hälsofrämjande insatser, trivsel och arbetsglädje. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa en tydlighet kring tjänstefördelning, schema och kalendarium. Handlingsplanen har löpande följts upp av skolchef och en positiv trend kan skönjas i medarbetarundersökningen från 2025 vad gäller minskad arbetsbelastning.

Arbetsbelastning och arbetsrelaterad utmattning är ett fortsatt prioriterat område, men flera positiva trender kan noteras. I vissa verksamheter syns förbättrade resultat i medarbetarenkäter, där upplevd arbetsbelastning har minskat och balansen mellan arbete och privatliv stärkts. Även upplevelsen av att resurser anpassas efter uppdraget lyfts som en positiv utveckling.

Samtidigt kvarstår arbetsrelaterad utmattning som ett centralt förbättringsområde, särskilt inom lärargrupper och i verksamheter med hög belastning. Behov av förbättrad kommunikation och ökad tydlighet i förändringsprocesser framkommer också, liksom påverkan på upplevd trygghet i samband med organisatoriska förändringar.

För att möta dessa utmaningar har flera åtgärder vidtagits. Dessa innefattar bland annat utvecklad schemaläggning med tydliga raster, införande av flexibla arbetssätt såsom flextid och studiedagar, förstärkning av arbetsledande funktioner samt gemensamma kartläggningar av arbetsbelastning. Arbetet bedrivs även löpande genom dialog i APT, arbetslagsmöten och insatser kopplade till friskfaktorer, med syfte att minska belastning och förebygga arbetsrelaterad utmattning.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	
Antal rapporterade arbetsskador	559
Antal rapporterade tillbud	332
Antal klarmarkerade händelser	832

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

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. Tillbud är händelser som inte medfört skada, men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbetsskada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet (under förutsättning att skadan inte omfattas av trafikskadelagen) eller arbetssjukdom.

Antalet anmälda arbetsskador och tillbud har ökat under året. En trolig orsak är att medarbetare anmäler mer frekvent. Skälet till detta kan vara att arbetsgivaren tidigare år har intensifierat arbetet med att ge bättre information och instruktion till medarbetarna när det gäller vad som ska anmälas tillbud och arbetsskador. Det förekommer dock stora skillnader i rapporteringsgraden mellan skolorna, vilket signalerar att det finns ett fortsatt arbete att göra med KIA. Förvaltningen noterar att tillbud och arbetsskador kopplat till hot och våld även ökar på nationell nivå.

De fyra främsta orsakerna till att anmäla arbetsskada eller tillbud har varit:

1. Olycksfall- Hot och våld
2. Arbetsbelastning
3. Olycksfall - Skadad av person
4. Olycksfall - Fall i samma nivå (snubbla, halka)

En återkommande orsak till arbetsskador och tillbud är hot, våld och utåtagerande beteenden från elever, främst i situationer där elever har stora stödbehov, bristande impuls kontroll eller svårigheter med kommunikation. I flera fall är händelserna kopplade till ett fåtal elever, där enskilda incidenter kan generera flera rapporter. Även situationer med rymningsbenägna elever och elever i affekt förekommer.

Det framgår att yngre elever och elever inom anpassad verksamhet oftare är involverade i incidenter, vilket ställer höga krav på bemötande, anpassningar och personaltäthet. Vidtagna åtgärder omfattar exempelvis förstärkt bemanning, förändrade rutiner, fysisk anpassning av miljön samt pedagogiska strategier för att

förebygga utåtagerande beteenden. Flera verksamheter beskriver att dessa insatser haft god effekt.

Halk- och färd olyckor är en annan återkommande orsak till arbetsskador, särskilt under vinterhalvåret, ofta kopplat till bristande sandning eller yttre miljö.

Rapportering och uppföljning i KIA/IA beskrivs som välfungerande och systematiserad i många verksamheter. Ärenden hanteras skyndsamt, följs upp i samverkansgrupper och arbetsplatsträffar samt involverar skyddsombud. Ökad kunskap om systemet har bidragit till förbättrad rapporteringskultur. Samtidigt förekommer få enstaka brister, såsom felregistreringar eller ej avslutade ärenden.

Flera verksamheter lyfter vikten av återkoppling till berörd personal, särskilt efter allvarligare händelser eller inspektioner. Även samverkan med externa funktioner och stödresurser förekommer vid mer komplexa ärenden.

Under 2026 kommer fokus ligga på fortsatt förebyggande arbete kring hot och våld, stärka kompetens i bemötande av elever med stora stödbehov. säkerställa rätt bemanning och stöd. Goda exempel där antalet incidenter av hot och våld har minskat till följd av ett systematiskt förebyggande arbete ska spridas till alla verksamheter.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren samt kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt.

Den totala sjukfrånvaron över rullande 12 månader till och med december 2025 visar på en viss försämring i jämförelse med 2024. Sjukfrånvaron uppgick per december 2025 till 7,0 procent att jämföra med 6,7 procent i december 2024.

Den totala korttidssjukfrånvaron rullande 12 till och med december 2025 uppgick till 3,2 procent. Utfallet för 2024 var oförändrat. Långtidssjukfrånvaron rullande 12 till och med december 2025 visar på en viss försämring i jämförelse med december 2024. Långtidssjukfrånvaron var 3,8 procent per december 2025, att jämföra med 3,5 procent i december 2024.

Kvinnor har generellt en högre sjukfrånvaro än män, både när det gäller total frånvaro och långtidssjukfrånvaro. Däremot är korttidssjukfrånvaron lika hög för kvinnor och män.

I den totala sjukfrånvaron kan två övergripande mönster identifieras. Flera enheter visar minskningar, däribland Annerstaskolan, Vårby RO, Utsäljeskolan (som uppvisar den lägsta nivån under de senaste fem åren), Kvarnbergsskolan, Visättraskolan (där sjukfrånvaron mer än halverats), Vistaskolan, Kräpplaskolan (utan registrerad långtidsfrånvaro), Edboskolan, Trångsundsskolan samt Lindskolan, som uppvisar en historiskt förbättrad nivå.

Samtidigt redovisar vissa enheter en ökning av sjukfrånvaron, exempelvis Kungsklippeskolan, Källbrinksskolan, Stensängsskolan, Tomtbergaskolan, Mörtviksskolan, Sjötorpsskolan samt Segeltorp RO, även om ökningarna i flera fall är marginella. Östra grundskolan och Lindskolan uppvisar i huvudsak oförändrade nivåer, medan

Språkcentrum har en oförändrad korttidsjukfrånvaro men en svag ökning av långtidsfrånvaron.

En tydlig åtskillnad kan identifieras mellan korttids- och långtidsfrånvaro. Flera enheter, såsom Balingsnässkolan, Hörningsnäs RO, Snättringeskolan, Annerstaskolan, Visättraskolan, Vistaskolan, Kvarnbergaskolan, Skogskällan och Stenmoskolan, redovisar en minskad eller stabil korttidsfrånvaro. I vissa fall sker detta samtidigt som långtidsfrånvaron ökar, vilket exempelvis gäller Hörningsnäs RO, Snättringeskolan, Stenmoskolan, Sjötorpsskolan, Kästaskolan och Språkcentrum.

Andra enheter, däribland Kungsklippeskolan, Stensängsskolan, Balingsnässkolan, Vårby RO och Segeltorp RO, uppvisar en ökning av korttidsfrånvaron. Dessa ökningsbedöms i huvudsak vara kopplade till faktorer som inte är arbetsrelaterade eller till enstaka medarbetare med omfattande frånvaro. Utsäljeskolan och Vistaskolan redovisar samtidigt en marginell ökning av korttidsfrånvaron i kombination med en tydlig minskning av långtidsfrånvaron. Kräpplaskolan utmärker sig genom att inte ha någon registrerad långtidsfrånvaro under 2025.

Könsskillnader framträder i flera verksamheter. Ett antal enheter, däribland Hörningsnäs RO, Östra grundskolan, Sjötorpsskolan, Skogskällan och Kästaskolan, redovisar en högre andel kvinnor i den långvariga sjukfrånvaron. Detta kan i flera fall kopplas till graviditetsrelaterade besvär eller till arbete inom anpassad grundskola. Även sjukskrivningar i anslutning till förlossning lyfts fram som en bidragande faktor. Samtidigt finns det enheter, såsom Mörtvikskolan och Källbrinksskolan, där män uppvisar en högre långtidsfrånvaro. Det bör dock beaktas att små personalgrupper, i synnerhet där andelen män är låg, innebär att enstaka sjukfall kan få ett relativt stort genomslag i statistiken.

Avseende orsaker till sjukfrånvaro anges i huvudsak icke arbetsrelaterade faktorer. Flera enheter beskriver långtidsfrånvaro som relaterad till medicinska tillstånd, planerade operationer, fysiska sjukdomar, graviditet eller privata förhållanden. I vissa fall förekommer arbetsrelaterade orsaker, såsom fysisk skada, olycksfall eller enstaka fall av arbetsrelaterad utmattning. Vidare lyfts arbetsbelastning, komplext elevunderlag och begränsade möjligheter till återhämtning som bidragande faktorer vid vissa enheter. Korttidsfrånvaron förklaras i flera fall av säsongsvariationer och smittspridning.

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron inom förvaltningen med stöd av HR-avdelningen har fortlöpt under 2025. Systematiskt arbete med friskfaktorer är en identifierad framgångsfaktor vad gäller att främja en god arbetsmiljö, sänka sjukfrånvaron och att minska den arbetsrelaterade utmattningen. Arbetet med att identifiera och arbeta mer aktivt med friskfaktorer pågår kontinuerligt och förvaltningen har tagit fram en tidplan för arbetet och kommer att utvärdera effekterna under 2026. Därutöver arbetar skolorna aktivt med anpassningar av arbetsorganisation och mötesstrukturer i syfte att främja hälsa.

Verksamheterna har fortsatt arbetat med de åtgärder som identifierats på kommunövergripande nivå för att sänka sjukfrånvaron i Huddinge kommun. Åtgärderna omfattar i korthet chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, löpande uppföljning av ledarskapsmodellen, prioritering av tid för rehabiliteringsärenden, anlitande av företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden. Cheferna kommer även att erbjudas utbildning i kommunens reviderade rehabiliteringsprocess i syfte att förebygga ohälsa och bedriva ett mer effektivt rehabiliteringsarbete vid behov.

Förvaltningen har med stöd av HR-avdelningen genomfört ett arbete med att identifiera verksamheter med högst sjukfrånvaro och kommer under 2026 att påbörja ett riktat arbete i syfte att minska sjukfrånvaron.

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 ?	N/A

Personalomsättning (externa)	R12 2025	R12 2024	Skillnad
Totalt	6,3 %	9,1 %	-2,8
Kvinnor	5,6 %	8,8 %	-3,2
Män	8,4 %	10,1 %	-1,7
Antal avgångar (externa)	119	170	-51

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under en viss tidsperiod. Beräkningen av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan betyda att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan betyda att nya kompetenser behöver komma in i organisationen. En hög personalomsättning kan indikera brister i arbetsmiljön, såsom låg trivsel eller begränsade utvecklingsmöjligheter, men kan även spegla en situation där organisationen verkar på en arbetsmarknad med hög konkurrens om arbetskraft.

Jämfört med föregående år, så har den totala personalomsättningen minskat med 2,8 procentenheter för nämndens medarbetare. Minskningen har skett både bland kvinnor och män, med en något större minskning för kvinnor (3,2 procentenheter) än för män (1,7 procentenheter).

Flera verksamheter beskriver en låg eller minskad personalomsättning under året, i vissa fall med endast enstaka avgångar, exempelvis kopplat till pension. Sammantaget tyder detta på ökad stabilitet och kontinuitet i personalgrupperna. I några verksamheter har personalstyrkan varit oförändrad, där avgångar har ersatts med nyrekryteringar. Det förekommer också nyanställningar, både tillsvidare- och visstidsanställningar, ofta kopplade till vikariat eller riktade förstärkningar av verksamheten.

Vissa verksamheter redovisar en mindre ökning av personalomsättningen, vilket främst förklaras av naturliga avgångar, pensionsavgångar eller organisatoriska förändringar, såsom anpassningar till elevunderlag och ekonomi. I enstaka fall har förändringar i tjänsteomfattning lett till att medarbetare valt att avsluta sin anställning.

Flera verksamheter lyfter trivsel, gott socialt klimat, tydliga strukturer och ökad chefstillgänglighet som viktiga faktorer bakom den låga personalomsättningen. Även förbättrade arbetsformer, såsom tydligare mötesstrukturer och arbetstidsriktlinjer, bedöms bidra till att medarbetare väljer att stanna kvar.

Avslutningsvis framhålls att systematisk uppföljning, exempelvis genom avslutningssamtal och analys av avgångsorsaker, är en viktig del i arbetet med att stärka långsiktig kompetensförsörjning och minska oönskad personalomsättning.

Skolor med lite högre personalomsättning behöver fortsatt sträva mot stabila arbetsgrupper där proaktivt och utvecklande arbete ges ökat utrymme och bidrar till medarbetarnas känsla av sammanhang, motivation och minskad sjukfrånvaro. Arbete med att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna stimulerar också till att bibehålla kompetens över tid, att engagera medarbetare och skapa arenor för samarbete och kunskapsutbyte.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	772	2 929	-2157
Övertidstimmar	4 089	3 066	1023
Summa	4861	5995	-1134

Att hålla nere mertid och övertid är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och också i syfte att reducera kostnader. Viktigt i detta sammanhang blir att skapa forum för kollegialt lärande mellan chefer för att ta del av varandras goda exempel likväl som förvaltningen arbetar aktivt med att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet.

Under 2025 har en generell förändring skett i hur arbetad tid utöver ordinarie arbetstid registreras. Begreppet mertid/fyllnadstid har försvunnit som separat kategori, vilket innebär att sådan arbetstid i större utsträckning redovisas som övertid. Detta påverkar jämförelser mellan åren och förklarar en betydande del av den minskade mertiden och den samtidigt ökade övertiden.

Denna förändring i registreringsätt innebär att utvecklingen behöver tolkas med försiktighet, då en del av ökningen av övertid inte nödvändigtvis speglar en faktisk ökning av total arbetad tid, utan snarare en omklassificering av tidigare mertid.

Samtidigt framträder olika lokala variationer i verksamheterna, där både organisatoriska, strukturella och verksamhetsnära faktorer påverkar utfallet.

Flera gemensamma förklaringar till förändringarna kan identifieras:

- Förändrat regelverk för mertid och fyllnadstid, där tidigare mertid nu i högre grad registreras som övertid.
- Ökad samplanering och effektivare schemaläggning, vilket i vissa verksamheter minskat behovet av extra timmar totalt.
- Frånvaro och vikariebrist, där ordinarie personal i högre grad täcker upp arbetspass.
- Verksamhetskrav utanför ordinarie arbetstid, exempelvis möten, APT eller verksamhet i yttre- och öppning/stängningslägen.
- Förändrad bemanningsstrategi, där fler verksamheter arbetar mer restriktivt med vikarier.

I vissa fall förklaras övertidsökning av specifika organisatoriska förhållanden, såsom:

- behov av bemanning vid frånvaro i kritiska delar av verksamheten
- planerade verksamhetsinslag som APT och utvecklingsarbete förlagt utanför ordinarie tid.
- köks- och fritidsverksamhet där frånvaro får direkt påverkan på schemaläggning.
- tillfälliga bemanningsutmaningar kopplade till sjukfrånvaro.

Utvecklingen 2025 visar en tydlig systemförskjutning från mertid/fyllnadstid till övertid, vilket i stor utsträckning är en effekt av förändrade definitioner snarare än en generell ökning av arbetad extra tid.

Samtidigt kvarstår behovet av fortsatt arbete med att:

- stärka långsiktig bemanning och vikarieplanering
- säkerställa att övertid inte blir återkommande för samma medarbetare
- fortsätta utveckla planering och schemaläggning för att minska arbetstoppar

Det övergripande målet är att skapa en mer hållbar arbetsbelastning där arbetstid i möjligaste mån ryms inom ordinarie schema, och där övertid endast används vid tillfälliga och nödvändiga behov. Skolorna behöver därför fortsatt arbeta med att prioritera arbetsuppgifter i verksamheten vid bortfall, tydliggöra vem som gör vad, samt att lägga scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika sårbara vid bortfall.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet.

Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommunövergripande nivå. Arbetet med att teckna ett nytt samverkansavtal har pågått under 2024 och det nya samverkansavtalet började gälla från och med 2025-03-01.

Arbetsplatsträffar (APT)

Av verksamheternas rapporter framgår det att arbetsplatsträffar (APT) och lokal samverkan genomförs enligt samverkansavtalet. Månatliga APT är standard och följs regelbundet. Dessa möten ger medarbetarna möjlighet att uttrycka sina åsikter och ställa frågor. APT och lokala samverkansgrupper (LSG) är inplanerade i kalendrar med tydlig struktur och agenda.

Flera verksamheter tillämpar en kombination av gemensamma arbetsplatsträffar (APT) och möten i mindre grupper. Exempelvis har Balingsnässkolan gått från uppdelade mötesformer till gemensamma APT för samtliga medarbetare. Utsäljeskolan och Trångsundsskolan varvar gemensamma möten med mindre träffar tillsammans med närmaste chef, medan Segeltorpsskolan arbetar med både arbetslagsmöten i mindre grupper och större APT för hela verksamheten. Tomtbergaskolan kombinerar gemensamma APT med separata möten för olika yrkesgrupper. Vidare lyfter Edboskolan och Visättraskolan särskilt fram fördelarna med att samla all personal i gemensamma möten.

När det gäller mötesstruktur framhålls vikten av god planering, där kallelser skickas ut i god tid och dagordningar är tydligt utformade med markering av vad som avser information, diskussion respektive beslut. I många verksamheter görs både dagordningar och protokoll digitalt tillgängliga, ofta utifrån en gemensam mall. Arbetsmiljö utgör dessutom en återkommande punkt på agendan.

Lokal samverkan (LSG)

Av verksamheternas rapporter framgår att lokal samverkan bedrivs i enlighet med samverkansavtalet. Facklig medverkan och skyddsombudens roll beskrivs som central. Flera verksamheter uppger en aktiv facklig närvaro i lokala samverkansgrupper (LSG) och avsätter tid för fackligt arbete inom ramen för arbetstiden. Mötesstrukturen planeras så att olika forum hänger samman och bygger vidare på varandra. Utsäljeskolan lyfter

särskilt fram en hög facklig närvaro samt en jämn könsfördelning. I Trångsundsskolan saknas lokala skyddsombud från Kommunal; där representeras organisationen istället av centrala ombud.

Arbetsmiljöarbetet utgör en integrerad del av samverkansprocessen. Medarbetare involveras i analyser samt i framtagandet av åtgärder, ofta med utgångspunkt i resultat från medarbetarundersökningen. Identifierade förbättringsområden konkretiseras i handlingsplaner som följs upp över tid. Skyddsronder genomförs i samverkan mellan skyddsombud, skolläring och vaktmästare, där synpunkter systematiskt samlas in, exempelvis via formulär. Utsäljeskolan lyfter fram konkreta åtgärder såsom förbättringar av skolgården, införande av låsta dörrar samt organisatoriska förändringar för att minska ensamarbete. Vidare redovisar Kungsklippeskolan och Kräpplaskolan statistik, såsom KIA-rapporter och sjukfrånvaro, i samverkansforum. Snättringeskolan och Solfagraskolan beskriver ett brett innehåll på APT, där frågor som organisationsförändringar, riskanalyser, brandskydd och HLR-utbildning behandlas.

Policydokumenten bedöms vara väl förankrade i verksamheterna. Arbetsmiljöpolicy, personalpolicy, riktlinjer för medarbetarskap samt lönekriterier går igenom regelbundet, ofta i samband med medarbetarsamtal eller löneöversyn. Kvarnbergsskolan har anpassat kommunens personalpolicy till verksamhetens egna mål, medan Kungsklippeskolan och Kräpplaskolan har integrerat arbetsmiljöpolicy i personalpolicy. Tomtbergsskolan har därutöver initierat ett gemensamt arbete för att tydliggöra innebörden av ett aktivt medarbetarskap.

Måltidsorganisationen för grundskola samt avdelningarna för ekonomi och lokaler, stab och verksamhetsstöd samt hälsa och pedagogiska insatser saknar egna lokala samverkansgrupper. För dessa verksamheter sker samverkan istället på förvaltningsnivå genom förvaltnings samverkansgrupp (FSG). Alla avdelningar inom central förvaltning har under 2025 genomfört arbetsplatsträffar arbetsmiljöfrågor och aktuella policies återkommande lyfts. Samverkan har skett enligt samverkansavtalet.

Avslutningsvis lyfter flera verksamheter fram ett lösningsfokuserat klimat med hög delaktighet och engagerade medarbetare. Fokus ligger bland annat på att förebygga arbetsrelaterad utmattning, stärka friskfaktorer, utveckla mötesstrukturer samt skapa trivsel och transparens. Sammantaget bedrivs ett väl fungerande arbete med arbetsmiljö och samverkan i grundskolorna i Huddinge kommun.

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

Syftet med arbetsmiljöronder är att genom en systematisk genomgång identifiera risker och brister i arbetsmiljön. Arbetet med friskfaktorer syftar till att främja hälsa samt förebygga ohälsa och sjukfrånvaro.

Flera verksamheter arbetar aktivt och strukturerat med att identifiera och stärka friskfaktorer, i syfte att främja hälsa, trivsel och långsiktig hållbarhet för medarbetarna. Arbetet omfattar bland annat insatser för att stärka delaktighet, skapa tydliga strukturer, utveckla ledarskap samt förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Samtidigt är detta ett utvecklingsområde som kräver kontinuitet och långsiktighet. Arbetet med att identifiera och jobba mer aktivt med friskfaktorer fortlöper och förvaltningen har tagit fram en tidplan för arbetet och kommer att utvärdera effekterna under 2026. Fokus kommer att vara på uppföljning, systematik och att omsätta kunskap i praktisk handling. Detta bedöms som en viktig del i att ytterligare stärka arbetsmiljöarbetet och bidra till hållbara arbetsplatser.

Måltidsorganisationen för grundskola utgör ett undantag. Då organisationen är ny sedan den 1 september 2025 har arbetet med att identifiera och utveckla friskfaktorer ännu inte initierats under 2025.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovård avropas genom kommunens upphandlade leverantör Falck. Framför allt har enheterna avropat olika stödsamtal hos beteendevetare, Andra tjänster som avropats har varit stöd i rehabiliteringsärenden, förebyggande utredningar, förstadags intyg och krisstöd. Verksamheterna rapporterar om insatser till individer men även på gruppnivå. Medarbetare informeras om kommunens företagshälsovård och deras möjligheter till stöd.

På övergripande nivå visar resultatet att företagshälsovården används i relativt stor utsträckning som stöd i verksamheterna. Drygt hälften av verksamheterna uppger att de har avropat tjänster vid behov av sakkunnig hjälp, vilket tyder på en medvetenhet om vikten av att ta in extern kompetens i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor.

Samtidigt uppger drygt hälften av verksamheterna att tjänster inte har avropats, vilket kan bero på att behov inte har uppstått, men kan också peka på skillnader i nyttjande eller kännedom om stödet. HR-partners stöttar chefer vid behov inför avrop av tjänster och har uppföljningar med Falck för att säkerställa att de levererar information och tjänster som verksamheterna är i behov av. HR-partners har även under året varit behjälpliga vid avvikelshanteringar digitalt och i dialog med leverantörsuppföljare.

Aktiva åtgärder

Medarbetare och ledning inom verksamheten har kunskap i diskrimineringslagstiftning, vilket är en viktig del i arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering. Huddinge kommun har även en e-utbildning inom diskriminering tilldelad samtliga chefer.

Uppföljning av aktiva åtgärder sker även på kommunövergripande nivå och varje år görs en lönekartläggning för att se att inte oskäligen löneskillnader förekommer. När förvaltningen tar emot anmälningar om kränkande särbehandling hanteras det enligt kommunens rutiner och företagshälsovården kan användas för att opartiskt utreda situationer och säkerställa lämpliga åtgärder.

När det gäller diskriminering, kränkningar och trygghet uppger flera verksamheter att inga risker har identifierats. Det framhålls att varken medarbetarenkäter, OSA-checklistor, arbetsmiljöronder eller medarbetarsamtal har påvisat några risker kopplade till diskrimineringslagen. Samtidigt finns verksamheter där förekomst av kränkningar, trakasserier eller särbehandling har rapporterats, vilket indikerar ett behov av att stärka det förebyggande arbetet inom dessa verksamheter. Rutiner för hantering av diskriminering och kränkningar kommuniceras regelbundet i samtliga verksamheter. Verksamheterna beskriver årliga genomgångar av diskrimineringsgrunder samt kommungemensamma rutiner på arbetsplatsträffar (APT), inklusive information om vart medarbetare kan vända sig vid utsatthet och möjligheten att få stöd från fackliga företrädare och skyddsombud.

Flera verksamheter redovisar ett strukturerat och stegvis arbetssätt vid hantering av incidenter, vilket innefattar att undersöka, analysera, vidta åtgärder samt följa upp. Vissa verksamheter lyfter även ett helhetsperspektiv där både elev- och medarbetarperspektivet beaktas, bland annat genom planer mot diskriminering, arbete i trygghetsteam samt etablerade utredningsrutiner. Vissa verksamheter beskriver att de årligen upprättar planer mot diskriminering och har trygghetsteam som sammanträder regelbundet, ofta veckovis. Vidare betonas en strävan efter jämn könsfördelning och ökad mångfald. Som en del av det förebyggande arbetet genomförs även workshops med fokus på normer, värdegrund och genusperspektiv.

Verksamheterna arbetar fortlöpande med aktiva åtgärder för att förbättra arbetsförhållanden och för att medarbetarna ska kunna förena arbete med föräldraskap. Skolorna lyfter i sina arbetsmiljörapporter att de för dialog med medarbetarna, vilket har lett till att flera åtgärdsförslag har identifierats och implementerats. En del i arbetet har varit att anpassa scheman och arbetstider efter medarbetarnas behov, i den mån verksamheten tillåter. Detta har särskilt gynnat småbarnsföräldrar, då skolorna har arbetat fram individuella lösningar i syfte att medarbetarna ska ha möjlighet att förena arbete och föräldraskap. Det finns dock fortsatta behov av att arbeta för att medarbetare i ännu högre grad ska kunna förena arbete med föräldraskap och för att arbetsförhållandena ska passa alla oavsett diskrimineringsgrund

Sammanfattningsvis framgår att verksamheterna kontinuerligt för dialog med och påminner medarbetare om frågor kopplade till diskrimineringslagen. Det understryks att det är av stor betydelse att medarbetare har

förtroende för chefer och fackliga företrädare, så att de kan få stöd och vägledning vid behov. Dialoger om värdegrund och normer utgör en återkommande och integrerad del av verksamheterna, både i relation till barn och elever, medarbetare, chefer och vårdnadshavare. En tydlig styrka i arbetet med aktiva åtgärder är den goda kännedom som finns bland medarbetarna kring rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.

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

Arbetet med resultatet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) har bedrivits genom strukturerade och återkommande processer med hög grad av delaktighet och förankring i verksamheten. Resultaten har hanterats inom ordinarie samverkansformer (APT och samverkan) och integrerats i det systematiska arbetsmiljöarbetet, med löpande analys, dialog och uppföljning.

Med stöd av handlingsplanen i B-Engaged och de utvecklingsområden som identifierats i DigiSAM har förbättringsåtgärder initierats och planeras vidare. Dessa omfattar insatser för att hantera arbetsbelastning och motverka arbetsrelaterad utmattning, utveckla mötesstruktur och arbetssätt samt stärka möjligheterna till återhämtning.

Vidare innefattar åtgärderna fortsatt utveckling av delaktighet, kommunikation och ledarskap, liksom insatser inom arbetsmiljöområdet kopplat till riskbedömning och hantering av hot- och våldssituationer. Även den digitala arbetsmiljön omfattas, med fokus på att förbättra förutsättningar i det dagliga arbetet.

Sammantaget syftar åtgärderna till att bidra till en mer hållbar och tydlig arbetssituation för medarbetarna.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under 2025 har två skolor, Balingsnässkolan och Trångsundsskolan, haft inspektion av Arbetsmiljöverket (AV) gällande hot- och våld.

Balingsnässkolan rapporterade en allvarlig våldshändelse till AV, som inspekterade arbetsmiljöarbetet den 6 november 2025. Det upptäcktes två brister i arbetsmiljön;

- undersökning och riskbedömning gällande hot och våld
- utredning av ohälsa, olycksfall och tillbud, skriftliga rutiner.

Balingsnässkolan har åtgärdat ovan nämnda brister enligt arbetsmiljöverkets krav.

På grund av skjutningen på Trångsundsskolan den 4 september 2024 gjordes en anmälan till Arbetsmiljöverket. Arbetet med ärendet har fortsatt under 2025, och de avvikelser som identifierats av Arbetsmiljöverket åtgärdades under hösten.

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

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Arbetet med de risker som tidigare rapporterats fortgår under 2026. En ny bedömning har resulterat i att riskerna fortsatt kommer att hanteras inom förvaltningen och därmed inte längre rapporteras till nämnden.