



## Vård- och omsorgsnämndens arbetsmiljörapport 2025



# Innehållsförteckning

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

# Utvärdering av föregående års åtgärder

| Risk  | Riskenivå | Åtgärd  | Status     | Slutdatum  |
|---|-----------|---|------------|------------|
| Risk för kvalitetsbrister                   | II        | <b>Ekonomiska underlag i kombination med kvalitetsanalys</b>  | ✓ Avslutad | 2025-12-31 |
|   |           | <b>Syfte/önskad effekt</b><br>Krav är i balans med resurser   |            |            |
| Försämrade arbetsmiljö<br>Rosendalsgården   | 6         | <b>Utreda behov av renovering</b>   | ✓ Avslutad | 2025-12-31 |
|   |           | <b>Syfte/önskad effekt</b><br>Bra arbetsmiljö och funktionella lokaler för medarbetare                                    |            |            |
| Brist på lokaler till APT och planeringsdag | II        | <b>Utvärdera lokalbehovet löpande och omfördela resurser</b>  | ✓ Avslutad | 2025-12-31 |
|   |           | <b>Syfte/önskad effekt</b><br>Säkerställa att det finns ändamålsenliga lokaler med tillräckligt utrymme och god ljudmiljö |            |            |
| Brist på bemanningsstöd kvällar och helger  | III       | <b>Ta fram förslag på lösning som ersätter Trygghetsjouren</b>  | ✓ Avslutad | 2025-12-31 |
|   |           | <b>Syfte/önskad effekt</b><br>Att verksamheterna känner sig trygga med lösningen  |            |            |
| Bristande stödfunktioner                    | II        | <b>Översyn stödfunktioner</b>   | ✓ Avslutad | 2025-12-31 |
|   |           | <b>Syfte/önskad effekt</b><br>En bra arbetsmiljö för chefer och medarbetare   |            |            |

Verksamheten och ekonomienheten har gemensamt i dialog arbetat fram ett arbetssätt för att säkerställa att de ekonomiska underlagen är kvalitetssäkrade. Det har bidragit till förbättrad dialog och samarbete.

Den fysiska arbetsmiljön är undermålig vid Rosendals äldreboende och det har därför genomförts en utredning med syfte att identifiera vilka åtgärder som krävs för att säkerställa en god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet. Utredningen är genomförd och olika förslag på lösningar har presenterats för fortsatt arbete.

Brist på lokaler för möten har följts upp löpande i ledningsgrupp. Fokus har varit att identifiera lediga lokaler för att säkerställa tillgång till lokaler med tillräckligt stort utrymme och god ljudmiljö. Befintliga lokaler har även rustats upp med ny utrustning.

Vid årsskiftet 2025/2026 upphörde avtalet med Trygghetsjouren som har tillhandahållit arbetsledning under kvällar, nätter och helger. Under året har ett arbete med att införa chef i beredskap (CIB), en inom äldreomsorgen och en inom funktionsstöd. Åtgärdsbedjor och rutiner har reviderats för att stödja införandet av CIB.

Under året har det förts en dialog mellan verksamheten och olika stödfunktioner för att förbättra kommunikationen och arbetssätt som bidrar till en förbättrad arbetsmiljö.

## Bedömning av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

| Arbetsskador och tillbud        | Föregående år |
|---------------------------------|---------------|
| Antal rapporterade arbetsskador | 351           |
| Antal rapporterade tillbud      | 292           |
| Antal klarmarkerade händelser   | 536           |

| 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     |

Sektionerna inom Funktionsstöd beskriver ett pågående utvecklingsarbete med fortsatt information och utbildning om rapporteringssystemen, förenkling av rapportering via exempelvis app, stärkt rapporteringskultur genom dialog och återkoppling samt behov av tydlig ansvarsfördelning och avsatt tid för utredning och administrativ hantering.

Sektionerna inom Äldreomsorgen beskriver god följsamhet till rutiner och ansvar. Samtidigt visar statistiken på ett behov av att ytterligare stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet, bland annat genom ökad tillbudsrapportering och fördjupad analys av inträffade arbetsskador.

Den samlade bedömningen är att flera åtgärder haft positiv effekt. Det krävs fortsatt ett fokuserat arbete för ökad rapporteringsgrad, förbättrad uppföljning och att fler ärenden avslutas.

Återkommande riskområden är hot- och våldssituationer, psykosocial problematik i arbetsgrupper, fysisk belastning, fall- och färdolyckor, samt tekniska, kemiska och miljörelaterade risker. Äldreomsorg rapporterar dessutom halk- och fallolyckor, ergonomiska skador, cykel- och fordonsskador samt stressrelaterade tillbud.

Funktionsstöd beskriver att många ärenden inte klarmarkeras på grund av pågående utredningar, ofullständiga åtgärder, sen rapportering, extern återkoppling som dröjer, bristande rutinuppföljning och administrativ eftersläpning vid hög arbetsbelastning.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron inom vård och omsorgsnämnden ligger oförändrat på 8,5 jämfört föregående år. Kvinnors sjukfrånvaro ökade marginellt med 0,1 procentenheter medan sjukfrånvaron för männen minskade med 0,2 procentenheter.

Inom äldreomsorgen ökade den totala sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter och ökningen kan härledas till den långa sjukfrånvaron. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro på totalen samt inom den långa sjukfrånvaron. Kvinnor och män ligger på samma nivå inom den korta sjukfrånvaron.

Inom funktionsstöd minskade den totala sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter. Den långa sjukfrånvaron har minskat medan den korta sjukfrånvaron har ökat något. Även här är det kvinnorna som står för en hög andel av sjukfrånvaron.

Att korttidsfrånvaron är likvärdig mellan kvinnor och män tyder på att den dagliga arbetsmiljön och generella hälsolivån i arbetsgrupperna är relativt jämn mellan könen.

Orsakerna till sjukfrånvaron är i stor utsträckning kopplade till individuella och icke arbetsrelaterade faktorer.

Rehabiliteringsarbetet är uttalat strukturerat i verksamheterna. Medarbetare uppmuntras till delaktighet i det

systematiska arbetsmiljöarbetet. Enhetschefer arbetar aktivt med att förebygga frånvaro, genom regelbunden kontakt med sjukskrivna medarbetare, omtankessamtal, hälsosamtal, anpassningar och plan för återgång i arbetet efter sjukskrivning. Under året har alla chefer tagit del av en utbildningsinsats för att identifiera tidiga signaler.

## 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 ? | Nej    |

Personalomsättningen varierar inom de olika verksamheterna men har sammantaget minskat med 0,6 procentenheter jämfört med föregående år.

I de fall det har uppmärksamats att personalomsättningen är hög har åtgärder vidtagits för att identifiera eventuella strukturella bakomliggande orsaker men det har inte kunnat påvisas.

De vanligaste orsakerna till att medarbetarna avslutar sina anställningar är pension, avslut efter en längre rehabiliteringsprocess samt att de går vidare till andra arbeten. Det är få avgångar som är kopplade till arbetsmiljöskäl vilket tyder på att arbetsförhållanden överlag är stabila.

Inom flera verksamheter pågår det arbete med att förtydliga roller och uppdrag, kompetensutvecklingsinsatser och identifiera karriärvägar.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

| Arbets tid (timmar) | R12 2025-12 | R12 2024-12 | Skillnad |
|---------------------|-------------|-------------|----------|
| Mertid/fyllnadstid  | 2724        | 9793        | -7069    |
| Övertidstimmar      | 9824        | 6700        | 3124     |
| Summa               | 12548       | 16493       | -3945    |

Under året har det skett en förskjutning från mertid/fyllnadstid som har minskat kraftigt medan övertiden har ökat. Denna förskjutning 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. Det beror också delvis på att det inom flera verksamheter pågår ett arbete med att säkerställa en hållbar bemanning med att anpassa grundbemanningen utifrån det faktiska behovet. Andra bidragande orsaker kan vara att verksamheterna i högre grad anställer medarbetare på månadsanställning i stället för timanställningar samt att andelen heltidsanställningar har ökat.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar (APT) och samverkan genomförs i enlighet med samverkansavtalet i samtliga verksamheter. Regelbundna APT och samverkansgrupper säkerställer en strukturerad dialog mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga representanter.

Medarbetare har i hög grad gjorts delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet bland annat genom dialoger vid APT, genomfört arbetsmiljöronder, arbetat med checklistor kopplade till verksamheten, kontinuerligt genomfört risk- och konsekvensanalyser (ROK) vid förändringar. Medarbetare har involverats i att identifiera åtgärder samt vid uppföljning och utvärdering.

Arbetsmiljö- och personalpolicyn lyfts upp vid APT utifrån HR:s årshjul som till exempel medarbetarundersökningen.

Under året har det genomförts utbildningar i det nya samverkansavtalet där de flesta av cheferna har deltagit i tillsammans med det lokala skyddsombudet. De som inte har deltagit kommer att genomföra utbildningen under 2026.

## Kartläggning av arbetsmiljöarbete

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

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     |

Nämndens verksamheter använder sig av företagshälsovården både till främjande, förebyggande insatser samt efterhjälpande. Förebyggande insatser utgörs främst av stödsamtal, grupphandledning, konflikthantering samt genomlysning och utredning av arbets- och psykosocial miljö kopplat till medarbetarundersökning.

**Efterhjälpande insatser utgörs till största delen av stöd i rehabiliteringsärenden samt arbetsförmågutredningar.**

## Aktiva åtgärder

Arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering är etablerat och återkommande i både Äldreomsorg och Funktionsstöd, där rutinerna följs, är kända av personalen och tas upp regelbundet på APT. Äldreomsorg uppger att inga risker för diskriminering har identifierats, medan Funktionsstöd inte ser några övergripande risker i medarbetarundersökningen men noterar enstaka ärenden som hanteras enligt rutin. Förutsättningarna att förena arbete och föräldraskap beskrivs som goda i båda verksamheterna genom flexibla arbetssätt, distansarbete, anpassad schemaläggning och möjlig anpassning av arbetstider, särskilt kopplat till barnomsorgens öppettider. Funktionsstöd lyfter dessutom deltidsarbete med anpassad arbetsmängd som ett stöd för balans mellan arbete och privatliv.

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

Arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har under året bedrivits strukturerat med utgångspunkt i medarbetarundersökningen, OSA-checklistor samt dialoger i arbetsgrupper och ledning. Resultaten har analyserats tillsammans med medarbetare och skyddsombud, och utgör grund för prioriteringar i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Arbetssättet präglas av delaktighet, gemensam analys och löpande uppföljning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Med stöd av handlingsplaner och identifierade utvecklingsområden i DigiSAM har åtgärder påbörjats och planeras vidare. Dessa omfattar bland annat insatser för att minska arbetsrelaterad belastning, öka tydlighet i



uppdrag och mål, stärka kommunikation och samarbete samt utveckla ledarskap och delaktighet. I vissa verksamheter genomförs även fördjupade insatser, exempelvis med hjälp av HR och företagshälsovård eller riktade uppföljningar.

Sammantaget är åtgärderna konkreta och verksamhetsnära, med fokus på att skapa balans i arbetsbelastning, stärka det sociala klimatet och öka tydlighet och trygghet i arbetsroller. Arbetet fortsätter under kommande år med regelbunden uppföljning och justering utifrån identifierade behov.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under 2025 genomförde Arbetsmiljöverket flera tillsyner med fokus på arbetsmiljö, hot och våld i både Äldreomsorg och Funktionsstöd. Inom Äldreomsorg görs två föranmälda inspektioner av hemtjänsten med fokus på organisatorisk arbetsmiljö, belastningsergonomi, hot, våld och fall, vilka avslutas med godkänt resultat efter redovisade riskbedömningar och rutiner. Tre boenden inom Äldreomsorg inspekteras särskilt avseende hot och våld och avslutas också med godkänt resultat. Inom Funktionsstöd genomför Arbetsmiljöverket en inspektion av sektionen bistånd och förebyggande med fokus på hot och våld, utan krav som följd. Funktionsstöd hanterar även ett allvarligt olycksfall där tillsynen bedömer utredning och systematiskt arbetsmiljöarbete som tillräckliga, samtidigt som verksamheten betonar behovet av fortsatt användning av lärdomar.

## 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  |
|-----------------------------------|-----------|---|------------------|------------|
| Hög personalomsättning            |           | 🔍 Identifiera orsakerna till hög personalomsättning | Jenny Swärd      | 2026-12-31 |
| Hög arbetsbelastning enhetschefer | III 9     | 🔍 Minska antalet medarbetare per enhetschef         | Helena Reuterham | 2026-12-31 |
| Otillåten påverkan                |           | 🔍 Utbildningsinsatser                               | Jenny Swärd      | 2026-12-31 |

## Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Det finns ett fortsatt behov av att minska antalet medarbetare per chef inom hemtjänsten, för att möjliggöra ett närvarande ledarskap samt att säkerställa en god kvalitet i verksamheten. Arbetet kommer att fortgå under 2026.

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.